Die Konkurrenzklausel der Gewerbeordnung.

Geltendes Recht und legislatorische Betrachtung.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

bei der Juristischen Fakultät der Universität Leipzig

eingereicht von

ACAD.
LUGD.BAT.
BIBL.

Hans Beyer
Referendar in Bremen.

Borna-Leipzig
Buchdruckerei Robert Noske
1914.

Meinen lieben Eltern
in Dankbarkeit gewidmet.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41545822_0086

Inhaltsverzeichnis.

Seite

A. Einleitung 1

B. Erster Teil.

Geschichte der Konkurrenzklausel, das heutige Recht und die geplanten Änderungen des heutigen Rechts.

Erstes Kapitel.

Geschichte der Konkurrenzklausel.

a) Allgemeines 7
b) Konkurrenzklauseln im römischen und deutschen Rechte 8
c) Die Rechtsprechung über die Konkurrenzklausel bis 1900 10

Zweites Kapitel.

Entstehungsgeschichte des § 133f GewO., der Gegensatz zum Handelsgesetzbuch und der Grund für diesen Gegensatz.

a) Entstehungsgeschichte des § 133f GewO. 13
b) Unterschiede zwischen der Konkurrenzklausel der Gewerbeordnung und der Konkurrenzklausel des Handelsgesetzbuches 17
c) Der Grund für diese unterschiedliche Regelung 21

Drittes Kapitel.

Wie verhält sich Rechtsprechung und Praxis gegenüber der von der Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen abweichenden gesetzlichen Regelung der Konkurrenzklausel der technischen Angestellten.

a) Bezüglich der Zeit 25
b) Bezüglich des Fehlens der Vorschriften des § 75 Abs. 1 HGB. . . 28
c) Bezüglich einer vereinbarten Konventionalstrafe 31
d) Bezüglich der Grenzen, durch die eine unbillige Erschwerung des Fortkommens ausgeschlossen ist 36

Viertes Kapitel.

Die Bestrebungen nach anderweitiger Regelung der für die technischen Angestellten geltenden Konkurrenzklauselvorschriften und die von der Regierung geplanten Änderungen.

a) Forderungen der Angestelltenverbände 42

Seite
b) Die Gewerbenovelle v. 16. 12. 1907 44
c) Die von der Gewerbekommission des Reichstages 1907—1909 beschlossenen Änderungen der Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung 48
d) Der Erlaß des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 16. 6. 1910 51

C. Zweiter Teil.

In welcher Hinsicht ist eine Änderung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel notwendig?

Vorbemerkung 56

Fünftes Kapitel.

Ausdehnung der Schutzvorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel auf alle gewerblichen Arbeiter.
a) Das Vorkommen von Konkurrenzklauseln mit gewerblichen Arbeitern 59
b) Die Schwierigkeit der Bestimmung, wer unter § 133a GewO. fällt 60
c) Andere Gründe für eine solche Ausdehnung 63

Sechstes Kapitel.

Festsetzung einer Mindestgehaltsgrenze, unter der jede Konkurrenzklauselvereinbarung ungültig ist, und einer Höchstgehaltsgrenze, über die hinaus die neu zu planenden Schutzvorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel keine Anwendung finden.
a) Festsetzung einer Mindestgehaltsgrenze 65
b) Die Höhe dieser Mindestgrenze 72
c) Festsetzung einer Höchstgehaltsgrenze 76

Siebentes Kapitel.

Inwieweit ist eine Regelung, die ein angemessenes Gehalt als Äquivalent für die Konkurrenzbeschränkung vorsieht, der Regelung durch die bezahlte Karenz vorzuziehen.
1. Die bezahlte Karenz.
a) Das Prinzip im allgemeinen 79
b) Die Nachteile einer solchen Regelung 83
2. Das Gehalt als Äquivalent für die Konkurrenzbeschränkung . . . 89

Achtes Kapitel.

Inwieweit empfehlen sich die in dem Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 geplanten Neuerungen auch für die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten.
a) Das Vorliegen von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen 97
b) Zeitliche Geltungsdauer 100
c) Ausdehnung der Vorschriften des § 75 HGB. auf die Gewerbeordnung 102

Seite
d) Die bezahlte Karenz 103
e) Vereinbarung von Konkurrenzklauseln mit Minderjährigen und mit Lehrlingen 104
f) Konkurrenzklauseln mit Volontären 105
g) Die sogen. „kleine Konkurrenzklausel“ 106
h) Die Form der Konkurrenzklauselvereinbarung 107

Neuntes Kapitel.

Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes 108

D. Schlußbetrachtungen. Die heimliche Konkurrenzklausel . . 111

Literaturverzeichnis.

(Wo nichts Besonderes angegeben, ist der Verfasser in der Arbeit mit dem bloßen Namen zitiert.)

Archiv für bürgerliches Recht. Herausgegeben von Kohler.

Besgen, Die Konkurrenzklausel des Handlungsgehilfen. Leipzig 1909.

Bolze, Die Praxis des Reichsgerichts in Zivilsachen.

Cantor, Die Konkurrenzklausel. Geltendes Recht und legislatorische Betrachtungen. Berlin 1911.

Centralverband deutscher Industrieller. Die Berechtigung und Notwendigkeit der Konkurrenzklausel. Berlin 1913.

Crome, System des bürgerlichen Rechts. Tübingen und Leipzig 1902.

Das Recht. Rundschau für den deutschen Juristenstand. Hannover.

Deutsche Industrie. Zeitschrift des Bundes der Industriellen. Berlin.

Deutsche Industriebeamtenzeitung. Zeitschrift für die sozialen Interessen der technischen Privatangestellten. Berlin.

Deutsche Juristenzeitung. Berlin. (zit.: DJZ.)

Deutsche Wirtschaftszeitung. Zentralblatt für Handel, Industrie und Verkehr. Leipzig.

Droysen, Die §§ 74, 75 des Handelsgesetzbuches v. 10. 5. 1897. Berlin 1908.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. (zit.: RGZ.)

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75 u. § 76 Abs. 1 HGB. Dem Reichstag vorgelegt am 29. 11. 1912.

Fort mit der Konkurrenzklausel! Ein Wort zur Reform des Technikerrechts. Schriftensammlung des deutschen Technikerverbandes. Berlin.

Fuld, Das Recht der Handlungsgehilfen. Hannover 1897.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht. Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Berlin und Frankfurt. (zit: GewKfmGer.)

Guggisberg, Die Konkurrenzklausel, mit besonderer Berücksichtigung der schweizerischen Praxis und der Art. 1400, 1401 u. 1402 des Gesetzentwurfs betr. die Ergänzung des Entwurfs eines schweizerischen Zivilgesetzbuches v. 3. 3. 1905. Bern 1907.

Günther, Die deutschen Techniker, ihre Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse. Leipzig 1912.

Haas, Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz. Göttingen.

Handel und Gewerbe. Zeitschrift für die zur Vertretung von Handel und Gewerbe gesetzlich berufenen Körperschaften. Berlin.

Hoffmann, Die Gewerbeordnung mit den Ausführungsbestimmungen. Berlin.
Koslowsky, Die Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen. In den Schriften des Deutschen Handlungsgehilfenverbandes Bd. 32. Hamburg 1907.
Lange, Die Konkurrenzklausel. Denkschrift für den Reichstag. Berlin 1913.
v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. München 1912.
Markenschutz und Wettbewerb. Monatsschrift für Marken-, Patent- und Wettbewerbsrecht. Berlin.
Martin, Die Konkurrenzklausel der technischen Privatbeamten. Schriftensammlung des Deutschen Technikerverbandes. Berlin 1910.
Organisationen und Verbände der Arbeitgeber, Arbeiter und Angestellten. Sonderabdruck aus dem Statistischen Jahrbuch für das Deutsche Reich, herausgegeben vom Kaiserlich Statistischen Amt in Berlin, 33. Jahrg. 1912.
Potthoff und **Lehmann,** Die Konkurrenzklausel. In den Schriften des Deutschen Werkmeisterverbandes. Düsseldorf 1908.
Rechtsblätter. Zeitschrift für Handlungsgehilfenrecht sowie für das gesamte Gebiet des Privatangestelltenrechts und der Nachbargebiete. Herausgegeben vom Verband deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig.
Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts. Herausgegeben von Mugdan und Falkmann. (zit.: OLG.)
Reichstagseingaben des Bundes der technisch-industriellen Beamten v. 13. 3. 1907, v. 2. 12. 1909, v. 25. 2. 1910, vom Januar 1913.
Reichstagseingabe des Deutschen Werkmeisterverbandes v. 31. 1. 1913.
Reinshagen, Die Konkurrenzklausel des Handlungsgehilfen. Leipzig 1903.
Renger, Die Beurteilung von Konkurrenzklauseln. Leipzig 1903.
Risch, Zünfte, Gewerbefreiheit, gewerbliche Vereine. Berlin 1845.
Schäler, Begriff und Rechtsverhältnisse des Werkmeisters nach Reichsgericht. Erlangen 1907.
v. Schicker, Kommentar zur Gewerbeordnung. 4. Aufl. 1901.
Schmidt, Betrachtungen über das Innungswesen und die Gewerbefreiheit, mit Rücksicht auf die Staaten des Deutschen Zollvereins. Zittau und Leipzig 1834.
Schriften der Gesellschaft für soziale Reform. Heft 26, 27: Der Dienstvertrag der Privatangestellten. Jena 1908. — Heft 28, 29: Das Recht der Privatbeamten und die Pensionsversicherungen der Privatbeamten. (Verhandlungen der 4. Generalversammlung der Gesellschaft für soziale Reform.) Jena 1909.
v. Schulz und **Schalhorn,** Das Gewerbegericht Berlin. Berlin 1903.
Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. Zentralblatt für Sozialpolitik. Berlin. (zit.: SozPrax.)
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch. Bd. 1. 9. Aufl. 1912.
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. 1912.

Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Deutschen Reichstages.

Stier-Somlo, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. München und Leipzig 1912.

Thulesius, Die Konkurrenzklausel mit besonderer Berücksichtigung des Entwurfes eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75 u. § 76 Abs. 1 HGB. München, Berlin und Leipzig 1913.

Verhandlungen des 30. und 31. Deutschen Juristentages. Berlin 1911.

Versammlung des Zentralverbandes deutscher Industrieller und des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands am 1. 2. 1913 zu Berlin. Stenographischer Bericht.

Weil, Die Hauptorganisationen der deutschen Technikerschaft, ihre Entwicklung und Tätigkeit. Erlangen 1912.

Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht, begründet von Goldschmidt, herausgegeben von Lehmann. Stuttgart.

A. Einleitung.

Als am 29. November vorigen Jahres (1912) dem Reichstag der Gesetzentwurf zur Änderung der §§ 74, 75 u. 76 Abs. 1 HGB. zuging, der in der Frage der Konkurrenzklausel zu Gunsten der Handelsangestellten eine Reihe von neuen Bestimmungen vorsieht, erhob sich in den Reihen der technischen Angestellten ein allgemeines Verlangen nach Änderung der geltenden Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung. Es waren besonders die großen Verbände der technischen Angestellten, die in Wort und Schrift den Kampf gegen die geltenden Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung, der schon gleich nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung anhob, mit großer Heftigkeit wieder aufnahmen und mit ihren Forderungen erneut hervortraten.

Es muß zugegeben werden, daß die Konkurrenzklauselfrage für die technischen Angestellten von ungleich größerer Bedeutung ist als für die Handelsangestellten. Denn die Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs über die Konkurrenzklausel (§§ 74, 75) sind für die Angestellten bedeutend günstiger als die Bestimmung des § 133 f GewO. über dieselbe Materie. Wenn man dazu noch den Umstand in Erwägung zieht, daß für die Handelsangestellten jetzt eine noch günstigere Regelung vorgenommen werden soll, dann kann man wohl die Erregung der technischen Angestellten und ihre Bestrebungen nach neuen gesetzlichen Bestimmungen verstehen.

Dieser Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie der Gewerbeordnung, die nach einer Äußerung des Regierungsvertreters im Sommer dieses Jahres bei der Beratung der Reichstagskommission für das Wettbewerbsverbot bevorsteht,[1]) soll die vorliegende Arbeit dienen.

---

[1]) SozPrax. 22. Jahrg. Nr. 39 Sp. 1096.

Im ersten Teile der Arbeit soll neben der Entstehungsgeschichte des § 133 f GewO. ein Überblick über die geltende Konkurrenzklauselbestimmung der Gewerbeordnung gegeben werden, insbesondere über die Frage, wie sich Rechtsprechung und Praxis zu dieser unterschiedlichen Regelung der Konkurrenzklauselvorschriften für zwei wirtschaftlich und sozial gleichstehende Angestelltengruppen stellen. Ferner soll ein Bild gegeben werden von dem Kampfe, den die Angestelltenverbände gegen die Konkurrenzklausel geführt haben, und von den von Regierungsseite geplanten Änderungen.

Wenn in dieser Arbeit von „technischen Angestellten" die Rede ist, dann sollen darunter alle diejenigen verstanden werden, die unter den § 133 a GewO. fallen. Es sind von den Forderungen und Reichstagseingaben nur die der drei großen Angestelltenverbände, des Deutschen Werkmeisterverbandes (DWV.), des Deutschen Technikerverbandes (DTV.) und des Bundes der technisch-industriellen Beamten (B.d.t.i.B.), berücksichtigt worden, da diese drei Verbände zusammen die überwiegende Mehrzahl aller organisierten technischen Angestellten in sich vereinigen.[1])

Nur kurz ist von den auch unter § 133 a GewO. fallenden Chemikern, die in dem „Verein Deutscher Chemiker" organisiert sind, Notiz genommen. Das Verhältnis dieser Angestellten zu der Konkurrenzklausel konnte m. E. unberücksichtigt bleiben. Denn erstens sind die Chemiker als Gelehrte mit akademischer Bildung mit den technischen und Handelsangestellten nicht zu vergleichen, anderseits ist die Konkurrenzklausel für die chemische Industrie ungleich wichtiger als für die anderen Industriezweige. Die große Notwendigkeit der Konkurrenzklausel für die chemische Industrie hat auch schon dazu geführt, daß die chemische Industrie in der Regelung der Konkurrenzklauselfrage ihren eigenen Weg gegangen ist und zum Teil schon seit längerer Zeit den Grundsatz der bezahlten Karenz in ihren Konkurrenzklausel-

[1]) Nach der Statistik des Kaiserl. Statist. Amtes in Berlin (Statist. Jahrb. f. d. Deutsche Reich 1912) umfaßten alle technischen Verbände zusammen 133 255 Mitglieder; davon waren allein 104 517 in den drei großen Verbänden organisiert. Es zählte der DWV. 54 065, der DTV. 30 049 und der B.d.t.i.B. 20 452 Mitglieder.

vereinbarungen eingeführt hat. Da aber die chemische Industrie anerkanntermaßen einer der leistungsfähigsten Zweige der Industrie ist, kann man nicht ohne weiteres die von der chemischen Industrie als gut befundene Regelung der Konkurrenzklausel auch auf die anderen Zweige der Industrie ausdehnen wollen.

Es muß an dieser Stelle zuerst einiges über das von sämtlichen Angestelltenverbänden erstrebte Verbot jeglicher Konkurrenzklausel gesagt werden.

Die Frage, ob jede Konkurrenzklausel überhaupt verboten werden soll oder nicht, ist nicht in erster Linie eine juristische, sondern eine volkswirtschaftliche.[1]) Es kann deshalb nicht Aufgabe einer juristischen Betrachtung sein, zu prüfen, ob die Konkurrenzklausel heutzutage erforderlich ist, oder ob der Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen durch Erweiterung anderer Gesetze, wie des unlauteren Wettbewerbs- oder des Patentgesetzes, erreicht werden kann. Die praktische Bedeutung der Konkurrenzklausel besteht in dem durch sie gewährleisteten Schutz der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse.[2]) Der Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ist auch durch die neueste Gesetzgebung in den verschiedensten Gesetzen ausdrücklich anerkannt, und der Staatssekretär des Reichsjustizamtes, Lisko, hat in der Sitzung des Reichstages v. 10. 1. 1913 die Konkurrenzklausel „lediglich als eine Ergänzung des Gesetzes über den unlauteren Wettbewerb" bezeichnet.[3]) Daß die Konkurrenzklausel in der Industrie, wo die Betriebsgeheimnisse eine bedeutende Rolle spielen, nicht entbehrt werden kann, ist in den Gutachten der Handelsvertretungen auf den Erlaß des preußischen Handelsministers zum Ausdruck gekommen. Hierbei ist besonders das Gutachten der Handelskammer in Sagan beachtenswert, die als einzige der Handelsvertretungen sich für eine gänzliche Aufhebung der Konkurrenzklausel für die Handlungsgehilfen ausgesprochen hat, die aber die Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten beibehalten will.[4])

---

[1]) Düringer in DJZ. 16. Jahrg. Nr. 20 S. 1237.

[2]) Cantor S. 28.

[3]) Die Berechtigung und Notwendigkeit der Konkurrenzklausel S. 7 u. 8.

[4]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 10 Sp. 307.

Ein besonders wichtiges Argument für die Notwendigkeit einer Konkurrenzklausel für die Industrie ist m. E. die Häufigkeit des Vorkommens. Entspräche die Konkurrenzklausel nicht einem tatsächlichen wirtschaftlichen Bedürfnis, sagt Dr. Düringer,[1]) so würde sie nicht in so zahlreichen Fällen vereinbart werden. Daß dieses Bedürfnis danach für die Industrie ein ungleich größeres ist, lehrt uns ein Blick auf die Statistik der Konkurrenzklausel. Nach einer Statistik des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes beträgt der Prozentsatz der Handlungsgehilfen, bei deren Anstellungsvertrag die Konkurrenzklausel bisher überhaupt in Frage gekommen ist, ungefähr noch 7 %.[2]) Anderseits zeigt uns die vom DTV. im Januar 1910 veranstaltete Erhebung über die Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse der deutschen Techniker,[3]) daß 13,15 % aller in der privaten Industrie beschäftigten Techniker Verträge mit Konkurrenzklausel hatten. Schon diese nackten Tatsachen zeigen, daß die Verhältnisse in der Industrie und im Handel verschieden liegen müssen. Daß dieses der Fall ist, wird auch von den Angestellten zugegeben; so hat z. B. auf der 4. Generalversammlung der Gesellschaft für soziale Reform der Vertreter des B.d.t.i.B. zugegeben, daß ein Unterschied zwischen den Konkurrenzklauseln im Handel und in der Industrie bestehe.[4])

Daß die Konkurrenzklausel für die Industrie von ungleich größerer Wichtigkeit ist als für den Handel, ist von Regierungsseite schon bei Entstehung des § 133 f GewO. betont worden. Diesen Standpunkt hat die Regierung nochmals vertreten, als in der Reichstagssitzung v. 11. 4. 1907 Graf Posadowsky die große Gewerbenovelle ankündigte. Er hob damals hervor, daß die Werkmeister und Techniker den Handlungsgehilfen gleich-

[1]) DJZ. 16. Jahrg. Nr. 20 S. 1237.

[2]) Fort mit der Konkurrenzklausel S. 3. Derselbe Prozentsatz wird auch aufgeführt in einem Artikel: Zur Neuregelung der Konkurrenzklausel in der Zeitschr. Deutsche Industrie 15. Jahrg. Nr. 9 S. 140. Thulesius gibt den Prozentsatz der Handlungsgehilfen, die der Beschränkung durch Konkurrenzklauseln unterliegen, auf ungefähr 10 % an (Thulesius S. 51).

[3]) Dr. Günther, Die deutschen Techniker, ihre Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse.

[4]) Schriften der Gesellsch. f. soz. Reform Bd. 28, 29 S. 124.

gestellt werden sollten, jedoch mit einer Ausnahme, nämlich in bezug auf die Konkurrenzklausel, wo wesentlich verschiedene Verhältnisse vorlägen. Diesen ihren Standpunkt hat die Regierung erneut in der Begründung des neuen Gesetzentwurfs zur Änderung der §§ 74, 75 u. 76 Abs. 1 HGB. ausdrücklich hervorgehoben.

Aus diesem Gesetzesentwurfe, den die Regierung am 29.11. 1912 dem Reichstag vorgelegt hat, geht hervor, daß die Regierung, wenn sie auch die Möglichkeit einer Konkurrenzklauselvereinbarung für die Handlungsgehilfen sehr erschweren will, doch keineswegs die ganze Konkurrenzklausel verbieten will. Erachtet aber die Regierung die Konkurrenzklausel für die Handlungsgehilfen noch für notwendig, so ist an eine gesetzliche Nichtigkeitserklärung der Konkurrenzklausel der technischen Angestellten, wie sie von den Angestelltenverbänden erstrebt wird, überhaupt nicht zu denken. Wir haben also mit der Tatsache zu rechnen, daß die von den Angestellten erstrebte gänzliche Aufhebung der Konkurrenzklausel sich in absehbarer Zeit noch nicht verwirklichen läßt.

Da die Notwendigkeit von Konkurrenzklauseln für die Regierung nun einmal feststeht, muß es Sache der Gesetzgebung sein, die Härten, die eine solche Klausel mit sich bringt, nach Möglichkeit zu beseitigen. Wo diese Härten in den heutigen gesetzlichen Bestimmungen liegen und wie sie am besten zu beseitigen sind, das zu prüfen soll Gegenstand des zweiten Teiles dieser Arbeit sein.

Die Betrachtung, in welcher Hinsicht den Mängeln, die der heutigen Regelung der Konkurrenzklausel der Gewerbeordnung tatsächlich anhaften, abgeholfen werden kann, soll unter dem Gesichtspunkte geschehen, inwieweit die Höhe des Gehaltes, das der Angestellte während der Dauer seines Dienstverhältnisses bezieht, auf die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel von Wirksamkeit sein kann. Es soll davon ausgegangen werden, daß der Leistung, welche in dem Unterlassen einer Konkurrenztätigkeit durch den Angestellten nach Beendigung des Dienstverhältnisses liegt, eine Gegenleistung im Gehalte gegenüberstehen muß. Dieser Grundsatz führt m. E. zu der Erwägung, daß man bei den niedrigsten Gehältern nicht von einer Gegenleistung für die

Beschränkung der Konkurrenztätigkeit sprechen kann, daß also erst von einem bestimmten Gehalt an eine Konkurrenzklausel überhaupt zulässig sein darf. In Konsequenz dieses Prinzips muß man dann auch die Beschränkungen, die die Konkurrenzklausel dem Angestellten auferlegen darf, stärker werden lassen, je mehr Gehalt der Angestellte bezieht, und man muß schließlich zu einer Gehaltsgrenze kommen, die eine gesetzliche Bestimmung über die Konkurrenzklausel überhaupt nicht mehr erfordert.

Auf den Gesetzentwurf v. 29.11.1913 ist ferner im zweiten Teile dieser Arbeit unter dem Gesichtspunkte kurz Bezug genommen, inwieweit seine Bestimmungen bei einer Neuregelung der Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung sich empfehlen lassen.

B. Erster Teil.

Geschichte der Konkurrenzklausel, das heutige Recht u. die geplanten Änderungen des heutigen Rechts.

Erstes Kapitel.

Geschichte der Konkurrenzklausel.[1])

a) Allgemeines.

Die Gesetzgebung kennt den Ausdruck „Konkurrenzklausel" nicht. Das Handelsgesetzbuch und die Gewerbeordnung sprechen von einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, durch welche dieser für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird. Aber nicht nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden solche Vereinbarungen getroffen, sondern auch zwischen selbständigen Gewerbetreibenden. Es handelt sich bei der Konkurrenzklausel darum, daß jemand durch Vertrag, also im Rechtssinne freiwillig, einem andern gegenüber sich verpflichtet, eben mit Rücksicht auf den Geschäftsbetrieb dieses andern, sich selbst einer bestimmten Erwerbstätigkeit zu enthalten.[2])

Wenn nun im folgenden ein kurzer geschichtlicher Überblick darüber gegeben werden soll, inwieweit die Gesetzgebung sich mit solchen Vereinbarungen beschäftigt hat, so können natürlich nur solche Konkurrenzenthaltungsverträge in Frage kommen, die von einem wirtschaftlich höher Gestellten, dem Arbeitgeber, mit einem wirtschaftlich tiefer Stehenden, dem

[1]) Bei der geschichtlichen Darstellung, die nur der Vollständigkeit halber hier gegeben wird, ist teilweise die Darstellung benutzt, die Reinshagen S. 5—13 gibt.

[2]) Prof. Dr. Riezler im ArchBürgR. Bd. 27 S. 219ff.

Arbeitnehmer, abgeschlossen werden. Außer Betracht bleiben müssen bei einer gesetzlichen Regelung der Konkurrenzklausel diejenigen Vereinbarungen, die zwei wirtschaftlich Gleichstarke, wie z. B. zwei Gesellschafter oder der Käufer eines Gewerbebetriebes mit dem Verkäufer, miteinander treffen, worin ganze oder teilweise Enthaltung der Erwerbstätigkeit auf einem bestimmten Gebiete vereinbart wird. Denn da es sich um zwei wirtschaftlich gleichstehende Vertragsparteien handelt, kann es nicht Aufgabe des Staates sein, mit Schutzvorschriften zugunsten der einen Partei einzugreifen. Solche Schutzvorschriften sind erst dann notwendig, wenn die Gefahr besteht, daß die ungleiche wirtschaftliche Stellung der Vertragschließenden zu einer Ausbeutung der wirtschaftlich schwächeren Lage des einen Vertragsteiles führt.

b) Konkurrenzklauseln im römischen und deutschen Rechte.

Im römischen Recht finden wir solche Verträge mit Konkurrenzbeschränkungen nicht. Denn im alten Rom waren die Freien allein die Unternehmer in Handel und Gewerbe. Die Hilfskräfte des römischen Gewerbetreibenden waren seine Sklaven und Haussöhne. Sie konnten nicht willkürlich ihre Stellung wechseln und in andere Dienste treten oder selbständig ein Gewerbe betreiben. Solange sie nicht durch den ausdrücklichen Willen ihres Machthabers — die Sklaven durch die manumissio, die Haussöhne durch die emancipatio — aus dem Gewaltverhältnisse freigegeben wurden, konnten sie auch keine Konkurrenz machen. Wollte also der pater familias nicht, daß ihm von dieser Seite Konkurrenz gemacht wurde, dann brauchte er die Sklaven oder Haussöhne nicht frei zu lassen. Hatte er sie aber aus seiner Gewalt entlassen und waren sie nun frei, dann konnte er ihnen auch nicht mehr den Betrieb eines Geschäftes untersagen;[1]) denn im römischen Recht herrschte schon das

[1]) cf. l. 18 Dig. XXX. VII, 14 de jure patronatus: Quaero, an libertus prohiberi potest a patrono in eadem colonia in qua ipse negotiatur idem genus negotii exercere. Scaevola respondit non posse prohiberi.

l. 2 Dig. XXX. VII, 14: Liberti homines negotiatione licita prohiberi a patronis non debent.

Prinzip der Handels- und der Gewerbefreiheit, wie die unten angeführten Digestenstellen beweisen. Aber es galt nur, wo es sich um Freie handelte; für die unfreien Sklaven und ebenso für die Haussöhne kommen diese Gesetzesvorschriften nicht in Betracht.

Dem deutschen Recht war das Prinzip der Gewerbefreiheit vom Mittelalter bis zum Anfange des 19. Jahrhunderts fremd. In Deutschland waren mit dem Aufkommen von Handel und Gewerbe die Zünfte und Innungen mit ihrem Gewerbemonopol entstanden, kraft dessen die Meister imstande waren, jedes Selbständigwerden eines Gehilfen gegen den Willen der Zunft zu vereiteln. Auf der anderen Seite schützte die Meister die Bestimmung, daß ein Prinzipal einem andern einen Kommis niemals ausmieten durfte, und daß ein kontraktbrüchiger Kommis mit Ausschluß aus der Zunft bestraft wurde. Da somit die selbständigen Gewerbetreibenden die gesetzlichen Mittel hatten, um die Konkurrenz, die von ihren Gehilfen ihnen hätte gemacht werden können, zu unterdrücken, war für eine Konkurrenzklausel kein Bedürfnis vorhanden.

Diese Macht der Innungen, jede ihnen nicht genehme Konkurrenz zu unterdrücken, zerfiel, als durch Edikt v. 2. 11. 1810[1]) in Preußen die allgemeine Gewerbefreiheit eingeführt wurde. Die Freiheit der Gewerbe und die grundsätzliche Freizügigkeit hat auf allen Gebieten des Wirtschaftslebens einen allgemeinen Wettbewerb entstehen lassen. Dieser besonders in den langen Friedensjahren der ersten Hälfte des vorigen Jahrhunderts lebhaft einsetzende Wettbewerb war selbstverständlich den alteingesessenen Unternehmern äußerst lästig und zum Teil für ihre Existenz sehr gefahrvoll. Denn durch die Aufhebung des Zunftzwanges waren den Gewerbetreibenden die Mittel zur Einschränkung des Wettbewerbs genommen, und die Folge davon war, daß sie nunmehr versuchten, auf dem Wege des Vertragsschlusses die ihnen drohende Konkurrenz ihrer Hilfskräfte auszuschließen oder doch wenigstens erheblich zu beschränken.[2]) Auf diese Weise entstanden die sogen. „Konkurrenzklauseln".

[1]) GS. f. d. preuß. Staaten von 1810 S. 79.

[2]) Reinshagen S. 7.

c) Die Rechtsprechung über die Konkurrenzklauseln bis 1900.

Interessant ist die Frage, wie sich die Rechtsprechung zu solchen vertragsmäßigen Beschränkungen der Gewerbefreiheit gestellt hat. Die bekannteste Entscheidung auf diesem Gebiete ist die Kabinettsorder v. 19. 4. 1813,[1]) durch die jede Vereinbarung, welche die gesetzlich garantierte Gewerbefreiheit dadurch beschränkte, daß der Betrieb eines bestimmten Gewerbes ganz oder teilweise vertraglich verboten wurde, für nichtig erklärt wurde. Die Kabinettsorder bestimmte ferner, daß die Gerichtshöfe Klagen eines Kontrahenten, der durch solche Verträge Rechte erworben zu haben glaubte, nicht annehmen dürften. Es galt demnach der Satz: Ius publicum privatorum pactis mutari non potest.

Diese Kabinettsorder bezog sich aber nur auf den selbständigen Betrieb eines Gewerbes.[2]) Dagegen waren Vereinbarungen, durch die ausschließlich die unselbständige Tätigkeit für ein Konkurrenzgeschäft untersagt wurde, vollgültig, weil durch das Edikt v. 2. 11. 1810 eine ausdrückliche Garantie der Gewerbefreiheit nur dem selbständigen Gewerbetreibenden gegeben sei.[3]) Es konnte also in Preußen — die unten zitierte Entscheidung des Oberappellationsgerichts Lübeck bezog sich auf preußisches Recht — einem Gehilfen der Eintritt in ein Konkurrenzgeschäft nach wie vor versagt werden. In den nichtpreußischen Staaten erklärte die Rechtsprechung, ohne den Unterschied von selbständigem und unselbständigem Gewerbebetrieb zu machen, die Konkurrenzklausel teils für nichtig, teils für erlaubt.

Die Gründung des neuen Deutschen Reiches hat die Schaffung der Reichsgewerbeordnung ermöglicht, die im § 1 bestimmt: „Der Betrieb eines Gewerbes ist jedermann gestattet, soweit nicht durch dieses Gesetz Ausnahmen oder Beschränkungen vorgeschrieben oder zugelassen werden". Das preuß. Obertribunal[4]) hielt zunächst an der Ansicht fest, daß alle Konkurrenz-

[1]) GS. f. d. preuß. Staaten von 1813 S. 69.

[2]) Reinshagen S. 8.

[3]) vgl. OAppG. Lübeck v. 23. 6. 1859 in GoldschmidtsZ. Bd. 8 S. 159.

[4]) OTr. Bd. 71 S. 231.

beschränkungen des selbständigen Gewerbebetriebes gesetzeswidrig und daher nichtig seien. Es legte den § 1 GewO. dahin aus, daß nur diejenigen Beschränkungen des Gewerbebetriebes gültig sein sollten, die von der Gewerbeordnung zugelassen wären. Da aber durch die Gewerbeordnung die vertragsmäßige Beschränkung nicht ausdrücklich gestattet wäre, seien alle vertragsmäßigen Beschränkungen ungültig. Diesen Standpunkt hat das preuß. Obertribunal aber bald verlassen. Durch Plenarbeschluß v. 9. 7. 1877[1]) erklärte es, daß unter den in § 1 erwähnten „Beschränkungen" vertragsmäßige nicht zu verstehen seien. Diesen Standpunkt vertrat auch das Reichsoberhandelsgericht, das zuerst in dem Urteil v. 5. 11. 1872 die vertragsmäßigen Beschränkungen der gewerblichen Tätigkeit innerhalb gewisser Grenzen für zulässig erklärte. Es war somit die Gültigkeit der Konkurrenzklausel durch die oberste Rechtsinstanz anerkannt worden. Darüber, welches die Grenzen waren, innerhalb deren die vertragsmäßigen Beschränkungen der Gewerbefreiheit in der damaligen Zeit für wirksam erachtet wurden, sagt die Denkschrift zum Entwurf des neuen Handelsgesetzbuches[2]): „Das Reichsgericht steht im allgemeinen auf dem Standpunkte, daß die Konkurrenzklausel dann als unverbindlich zu betrachten sei, wenn sie sich als eine gegen Sittlichkeit und öffentliche Ordnung verstoßende Beseitigung der Freiheit wirtschaftlicher Selbstbetätigung darstelle".

Es ist klar, daß die Bestimmung dieser Grenzen im einzelnen Fall außerordentlich schwierig zu handhaben war, und daß vielfach große Härten entstanden und fast unerträgliche Beschränkungen der Angestellten in ihrer gewerblichen Tätigkeit für gültig erklärt wurden. Schließlich wuchsen die Mißstände bei der Rechtsprechung über die Konkurrenzklauseln derart, daß sich eine gesetzliche Regelung der Materie nicht länger vermeiden ließ. Von allen Seiten tauchten Wünsche auf nach einer Änderung der bestehenden Bestimmungen. Bereits bei der Beratung des Gesetzentwurfs gegen den unlauteren Wettbewerb

---

[1]) OTr. Bd. 80 S. 1.

[2]) Verhandl. d. RT. 9. LP. 1895—1897 Anl. Bd. 6 S. 3170.

im Jahre 1896[1]) wurde angeregt, die Regelung der Frage der Gültigkeit von Konkurrenzklauseln durch dieses Gesetz vorzunehmen. Von dem Abgeordneten Schmidt-Elberfeld wurde damals der Antrag gestellt, in das Gesetz als § 10a folgenden Paragraphen aufzunehmen:

> „Vereinbarungen, durch welche dem Angestellten eines Geschäftsbetriebes Beschränkungen auferlegt werden bezüglich der Verwendung seiner Kenntnisse oder seiner Arbeitskraft nach Ablauf des Dienstverhältnisses, sind nichtig, es sei denn, daß der Inhaber des Geschäftsbetriebes sich für die Dauer der Beschränkung verpflichtet hat, dem Angestellten für die in den auferlegten Beschränkungen liegenden Nachteile Ersatz zu gewähren".

Obwohl die meisten Parteien des Reichstages dem Antrage sehr sympathisch gegenüberstanden, widersprachen sie doch der Regelung dieser Materie durch das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, weil sie der Meinung waren, diese Bestimmung gehöre nicht in dieses Gesetz, und weil der Vertreter der verbündeten Regierungen erklärt hatte, daß die Regelung dieser Angelegenheit bei der demnächstigen Beratung des neuen Handelsgesetzbuchs erfolgen würde. Bemerkenswert bei dem Antrage des Abgeordneten Schmidt ist besonders, daß dadurch eine gesetzliche Regelung für alle Angestellten gleichmäßig angestrebt wurde, also kein Unterschied zwischen Handlungsgehilfen und technischen Angestellten gemacht wurde, und daß eine Entschädigung für die Zeit der Beschränkung vorgesehen war. Schon vorher, im Jahre 1895, hatte die Regierung einen Entwurf eines neuen Handelsgesetzbuchs herausgegeben und einer Sachverständigenkommission vorgelegt. Dieser Entwurf enthielt aber keine Bestimmung über die Konkurrenzklausel. Erst die Sachverständigenkommission hat die Bestimmungen über die Konkurrenzklausel in den Entwurf hineingebracht. In der Denkschrift,[2]) die zu dem am 22. 1. 1897 dem Reichstage vorgelegten Entwurfe veröffentlicht wurde, ist anerkannt worden,

[1]) Verhandl. d. RT. 9. LP. 1895—1897. 70. Sitzung, StenB. S. 1744—1749.
[2]) Verhandl. d. RT. 9. LP. 1895—1897 Anl. Bd. 6 S. 3170 ff.

daß mit diesen Konkurrenzklauseln ein großer Mißbrauch getrieben würde. Es wird darin hervorgehoben, daß durch diese Konkurrenzklauseln, deren Beobachtung durch hohe Konventionalstrafen gesichert zu werden pflegte, das fernere Fortkommen der Angestellten weit über das Maß des berechtigten Interesses des Prinzipals hinaus erschwert würde. Auch die in der Rechtsprechung gemachten Erfahrungen zeigten, daß von der Konkurrenzklausel häufig ein schonungsloser Gebrauch gemacht würde. Die Gerichte seien zwar bemüht, diese Gegensätze zu bekämpfen; allein die Behelfe, die das geltende Recht gegen Vertragsklauseln der in Frage stehenden Art an die Hand gebe, seien nicht ausreichend, um der Rechtsprechung eine durchgreifende Gegenwirkung zu ermöglichen.

Durch das neue Handelsgesetzbuch wurde dann für die Handlungsgehilfen die Konkurrenzklauselfrage in den §§ 74 und 75 geregelt. Auf die Entstehung dieser Paragraphen näher einzugehen kann nicht Gegenstand dieser Arbeit sein. Für uns interessiert hier nur die Entstehungsgeschichte der Konkurrenzklauselvorschriften für die technischen Angestellten, die in dem nächsten Kapitel näher ausgeführt werden soll.

Zweites Kapitel.

Entstehungsgeschichte des § 133 f GewO., Gegensatz zum Handelsgesetzbuch, und der Grund für diesen Gegensatz.

a) Entstehungsgeschichte des § 133 f GewO.

Anläßlich der Neuredaktion des alten Handelsgesetzbuches ist durch Art. 9 Nr. II EG. z. HGB. v. 10. 5. 1897 als § 133 f folgender Paragraph in die Gewerbeordnung eingeschoben worden:

> § 133 f: Eine Vereinbarung zwischen dem Gewerbeunternehmer und einem der im § 133 a bezeichneten Angestellten, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Angestellten nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen

überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens ausgeschlossen wird.

Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Angestellte zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist.

In der 18. Kommission, die sich mit dem Entwurf des neuen Handelsgesetzbuches beschäftigte,[1]) ist bei der Beratung der Konkurrenzklausel betont worden, daß die Mißstände, die sich im Handelsgewerbe gezeigt hätten, in noch größerem Maße auf die im § 133 a GewO. genannten Personen drückten. Es sei deshalb eine einfache Forderung der Konsequenz, die Wohltaten, die durch §§ 74 u. 75 HGB. für die Handelsangestellten eingeführt werden sollten, auch auf andere, jenen verwandte Gewerbe auszudehnen. Bei den in der Kommission gepflogenen Beratungen betonten die Vertreter der verbündeten Regierungen, daß sich die beteiligten Kreise noch nicht dazu geäußert und die verbündeten Regierungen zu der Frage einer Ausdehnung der geplanten §§ 74 u. 75 HGB. auf die Gewerbeordnung noch nicht Stellung genommen hätten.

In der Kommission waren die Meinungen über eine Ausdehnung der für die Handlungsgehilfen geplanten Bestimmungen auf die im § 133 a GewO. genannten Personen durchaus geteilt. Der eine Teil vertrat die Ansicht, daß bei den Handlungsgehilfen besondere Verhältnisse vorlägen, welche die Regelung, wie sie jetzt in §§ 74 u. 75 HGB. erfolgt ist, gerechtfertigt erscheinen ließe, daß aber anderseits bei den Personen des § 133 a diese Verhältnisse nicht vorlägen; von anderer Seite wurde dagegen vorgebracht, daß ein Unterschied der genannten Art überhaupt nicht bestände. Bei der ersten Lesung in der Kommission wurde der auf eine Ausdehnung der §§ 74, 75 HGB. auf die Personen des § 133 a GewO. gerichtete Antrag zurückgezogen. Dagegen wurde in zweiter Lesung der Antrag wieder eingebracht in folgender Form: den Abs. 1 des § 133 g dahin zu fassen:

„Gibt der Gewerbeunternehmer durch vertragswidriges Verhalten dem Angestellten Grund, das Dienstverhältnis gemäß den Vorschriften der §§ 133 b, 133 d aufzulösen,

---

[1]) Aktenstücke Nr. 735 Anl. Bd. 7; 9. LP. 1895—1897 S. 3887.

so kann er aus einer Vereinbarung der in § 133 f bezeichneten Art Ansprüche nicht geltend machen. Kündigt der Gewerbeunternehmer das Dienstverhältnis, ohne daß ein erheblicher, von ihm nicht verschuldeter Anlaß vorliegt, so kann er Ansprüche aus der Vereinbarung nur geltend machen, wenn bedungen ist, daß dem Angestellten für die Zeit der Beschränkung das zuletzt von ihm bezogene Gehalt unverkürzt fortzuzahlen ist".

Der Antrag bezweckte, einen § 133 g GewO. einzuschalten, dessen Abs. 1 mit dem Abs. 1 des § 75 HGB. übereinstimmen sollte. Von den Befürwortern dieses Antrags wurde darauf hingewiesen, daß die Werkmeister und die ihnen verwandten Bediensteten in der Industrie in einer noch viel schwächeren wirtschaftlichen Lage seien als die Handlungsgehilfen, da letztere mit Leichtigkeit auch in einem ihrer Berufsbranche ähnlichen Dienste sich zurechtfänden; die Werkmeister usw. seien aber nur in einem einzigen Fache ausgebildet, daher auch für ein anderes Industriefach nicht befähigt und somit von vornherein in ihrem Erwerbskreise beschränkter. Man habe auch kein Recht, die Industriebeamten anders zu behandeln als die Handlungsgehilfen.

Interessant ist bei diesen Kommissionsberatungen besonders die Erklärung, die die Vertreter der verbündeten Regierungen bei dieser Besprechung abgaben. Die Vertreter der verbündeten Regierungen erklärten, sie ständen dem Antrage ganz und gar nicht ablehnend gegenüber, sie wollten nur die erforderliche Zeit gewinnen, um die Angelegenheit eingehend prüfen und definitiv Stellung dazu nehmen zu können. Es sei doch äußerst bedenklich, an diese Angelegenheit ohne das genügende Material gesetzgeberisch herantreten zu wollen. Die Regierungsvertreter wiesen bei dieser Gelegenheit auf die Schwierigkeiten hin, die es seinerzeit bei der Revision der Gewerbeordnung im Jahre 1892 gemacht habe, um den Werkbeamten die richtige Stellung im Gesetze anzuweisen, und welche Bedenken darüber aufgetaucht seien, ob und inwieweit die Bestimmungen des 7. Titels der Gewerbeordnung auf sie Anwendung finden könnten, und wie dann infolge dieser Bedenken die §§ 133 a bis e GewO.

entstanden seien. Vielleicht sei ein Bedürfnis, die im § 133 g geplanten Bestimmungen auf die im § 133 a genannten Personen auszudehnen, gar nicht vorhanden, vielleicht sei aber auch das Bedürfnis größer oder anders geartet, als die Befürworter des Antrags dasselbe beurteilten. Die verbündeten Regierungen empfänden die Ausdehnung der in Rede stehenden Bestimmungen nur als einen Akt der Gerechtigkeit, aber sie müßten doch, da sie sich außerstande sähen, zurzeit die Notwendigkeit und Nützlichkeit der vorgeschlagenen Bestimmungen ohne Vorbehalt anzuerkennen und die wirtschaftliche Tragweite ausreichend zu beurteilen, von den Befürwortern einen bündigeren Beweis fordern, als der angetretene sei. Zunächst sei es für die verbündeten Regierungen noch gar nicht ausgemachte Sache, daß alle Beteiligten mit der Übertragung der Bestimmung des § 75 Abs. 1 auf die Gewerbeordnung einverstanden seien. Der Stand der Betriebsbeamten und Werkmeister z. B. habe sich noch gar nicht über die Frage geäußert, und wegen mangelnder Organisation sei das sicherlich nicht unterblieben, denn der Verein dieser Angestellten umfasse 30 000 Mitglieder.

Nachdem in der Kommission auch von anderer Seite Bedenken gegen eine vollständige Übernahme der für das Handelsgesetzbuch angenommenen Bestimmungen geltend gemacht wurden, wurde dann in der Kommission der Unterantrag gestellt:

> den vorgeschlagenen § 133 f in seinen beiden ersten Absätzen anzunehmen, im übrigen aber den Antrag abzulehnen.

Diesen Ausführungen wurde von anderer Seite beigetreten und die Frage aufgeworfen, ob es nicht angebracht sei, gegen die Prinzipale mit Strafvorschriften vorzugehen, welche sich einer Ausnutzung der durch ihre Gehilfen verratenen Geheimnisse widerrechtlich schuldig machen, statt die Gehilfen und Werkmeister unter der Aufrechterhaltung des Zustandes leiden zu lassen.

Der Antragsteller zog hierauf den § 133 g zurück. Der Unterantrag wurde angenommen, also der § 133 f in seiner jetzigen Gestalt. Der vorgeschlagene dritte Absatz, wonach sich die Beschränkung nur auf einen Zeitraum von höchstens drei Jahren

vom Tage des Austritts an gerechnet erstrecken dürfte, wurde nicht mit angenommen.

Der in der Kommission beschlossene § 133 f in seiner jetzigen Fassung wurde vom Plenum unverändert einstimmig angenommen.

b) Unterschied zwischen der Gewerbeordnung und dem Handelsgesetzbuche.

Mit dem Inkrafttreten des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetzbuch am 1. 1. 1900 ist der § 133 f GewO. Gesetz geworden; es ist also schon durch den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bestimmungen über die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten eine Benachteiligung dieser Privatbeamten gegenüber den Handlungsgehilfen festzustellen. Denn gemäß Art. 1 Abs. 2 EG. z. HGB. sind die für die Handelsangestellten geltenden Vorschriften über die Konkurenzklausel bereits am 1. 1. 1898 in Kraft getreten. Der Reichstag ging davon aus, daß die Rechtsverhältnisse der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, darunter auch die für diese geltenden Bestimmungen über die Konkurrenzklausel, dringend einer Änderung bedürften, so daß es zweckmäßig erschien, diese Bestimmungen schon möglichst bald in Kraft treten zu lassen und nicht bis zum Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen zu warten. Daß mit dem Inkrafttreten der Bestimmungen über die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten noch bis zum 1. 1. 1900 gewartet wurde, läßt darauf schließen, daß man die den im § 133 a GewO. genannten Personen durch die Konkurrenzklausel auferlegten Beschränkungen nicht in dem Maße änderungsbedürftig ansah wie bei den Handelsangestellten.

Andererseits sind durch den Unterschied in der Regelung der Konkurrenzklausel der Handlungsangestellten und der technischen Angestellten die letzteren nach vier Richtungen hin benachteiligt.

Erstens ist die Konkurrenzklausel den technischen Angestellten gegenüber nur in § 133 f allgemein beschränkt, und zwar nach Ort, Zeit und Gegenstand, während der § 74 Abs. 2 HGB. eine Beschränkung auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren für nichtig erklärt. Es können also den technischen

Angestellten Konkurrenzklauseln von beliebiger Karenzdauer auferlegt werden, vorausgesetzt, daß sie nicht nach § 138 BGB. als gegen die guten Sitten verstoßend nichtig sind. Während also bei den Handelsangestellten eine Konkurrenzklausel, die einen Zeitraum von 3 Jahren übersteigt, unzulässig ist, ist die Konkurrenzklausel bei einem unter die Gewerbeordnung fallenden Angestellten erst dann für nichtig zu erklären, wenn in der Ausdehnung der zeitlichen Beschränkung eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten liegt. Festzustellen, ob dieses der Fall ist, ist Sache des Richters. Es mag übrigens hierbei erwähnt werden, daß es auch Handlungsgehilfen gegenüber nicht ausgeschlossen ist, daß eine Konkurrenzbeschränkung auf die Dauer von weniger als 3 Jahren nach den konkreten Umständen des Einzelfalles als unbillige Erschwerung des Fortkommens wegen der zeitlichen Beschränkung angesehen werden kann.

Zweitens kann die Konkurrenzklausel nach § 75 Abs. 1 HGB. von dem Dienstherrn nicht geltend gemacht werden, wenn er durch vertragswidriges Verhalten dem Handlungsgehilfen Grund gibt, das Dienstverhältnis gemäß den Vorschriften der §§ 70, 71 HGB. zu kündigen. In diesem Falle kann der Dienstherr die Konkurrenzklausel auch dann nicht geltend machen, wenn er sich etwa zur Fortzahlung des von dem Angestellten zuletzt bezogenen Gehalts auf die Dauer der Beschränkung bereit erklärt.[1]) Ferner kann der Dienstherr nach § 75 Abs. 1 Satz 2 HGB. Ansprüche aus der Konkurrenzklausel nicht geltend machen, wenn er, ohne daß ein unverschuldeter erheblicher Anlaß vorliegt, dem Angestellten kündigt, es sei denn, daß er während der Dauer der Beschränkung dem Handlungsgehilfen das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortzahlt, und zwar muß in diesem Falle das Gehalt auch dann fortgezahlt werden, wenn der Angestellte während der Karenzzeit eine andere Stellung, selbst wenn sie besser bezahlt wird wie die frühere, angenommen hat. Es darf also das Gehalt der neuen Stellung an dem fortbezahlten bisherigen Gehalt nicht in Abzug gebracht werden.[2])

[1]) Cantor, Die Konkurrenzklausel S. 18.

[2]) Ber. der 18. Kommission S. 41.

Die Gewerbeordnung kennt keine dem § 75 Abs. 1 HGB. entsprechende Bestimmung.

Ein dritter Unterschied in der gesetzlichen Regelung der Konkurrenzklausel der Handelsangestellten und der technischen Angestellten liegt darin, daß im Falle der Vereinbarung einer Strafe für Verletzung des Konkurrenzverbotes bei einer solchen Verletzung nach § 75 Abs. 2 HGB. nur die Strafe von dem Dienstherrn beansprucht werden kann. Der Anspruch auf Erfüllung des Vertrages oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist nach § 340 Abs. 2 BGB. ausgeschlossen. Selbst wenn im Vertrage die Bestimmung enthalten sein sollte, daß die Konventionalstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung fällig sein sollte, so würde doch die Strafe nur einmal für die in dem Gesamtverhalten liegende Zuwiderhandlung verlangt werden können. Es hätte also nicht jeder einzelne Rechtsakt, welcher der Konkurrenzklausel zuwiderliefe, den Anspruch auf die vereinbarte Strafe zur Folge.[1])

Die Bestimmung des § 75 Abs. 2 HGB. gibt also der vereinbarten Konventionalstrafe die Natur eines Reugeldes, einer sogen. „Wandelpön", und zwar ist diese Vorschrift wie auch die Bestimmungen des § 75 Abs. 1 HGB. ius cogens! Sie kann nicht zwischen den Parteien mit rechtlicher Wirkung geändert werden. Der Handlungsgehilfe hat also die Möglichkeit, sich mit dem Opfer der Vertragsstrafe von einer ihm unbequemen Konkurrenzklausel loszukaufen. Anders liegt die Sache für die Angestellten, die unter die Gewerbeordnung fallen. Hier gibt es zugunsten der Angestellten eine derartige Bestimmung nicht. Der Angestellte der Gewerbeordnung kann sich mit der Strafe von dem Vertrage nicht loskaufen. Er wird nur durch § 343 BGB. geschützt, der auch auf die Angestellten des Handels und auf alle anderen Bediensteten, die nicht den §§ 74, 75 HGB. oder § 133 f GewO. unterfallen, Anwendung findet. Danach kann auf Antrag des Schuldners die verwirkte Strafe, wenn sie unverhältnismäßig hoch ist, auf den angemessenen

---

[1]) Bolze Bd. 5 Nr. 603; vgl. Cantor S. 20.

Betrag herabgesetzt werden.[1]) Auf diese Bestimmung des § 75 Abs. 2 HGB. wird an anderer Stelle der Arbeit noch näher einzugehen sein.[2])

Ein letzter Unterschied in der rechtlichen Stellung der Handelsangestellten und der gewerblichen Angestellten in der Frage der Konkurrenzklausel, der meistens nicht hoch genug bewertet wird, liegt darin, daß die Streitigkeiten der Handlungsgehilfen mit ihren Prinzipalen aus der Konkurrenzklausel vor das Kaufmannsgericht gehören,[3]) während der technische Angestellte, der dem Gewerbegericht überhaupt nur so lange untersteht, als sein jährliches Einkommen 2000 Mk. nicht überschreitet,[4]) mit allen Prozessen aus der Konkurrenzklausel auf die ordentlichen Gerichte angewiesen ist.[5])

Durch diese Bestimmung wird für die Angestellten der Gewerbeordnung der Rechtsweg nicht nur verteuert, sondern auch verlängert, während es doch gerade bei einer Konkurrenzklausel darauf ankommt, rasch zu wissen, ob die neue Stellung erlaubt ist. Vor allem aber ist für die Angestellten des Handels der Umstand von Wichtigkeit, daß sie bei einem Streit über eine Konkurrenzklausel von einem Kollegium aus Männern der Praxis abgeurteilt werden; es sitzen über einen Handlungsgehilfen, vorausgesetzt natürlich, daß er ein Gehalt von weniger als 5000 Mk. bezieht, bei einer Klage aus der Konkurrenzklausel mindestens zwei Handlungsgehilfen mit zu Gericht. Dagegen kann ein gewerblicher Angestellter seine Rechte nur vor den ordentlichen Gerichten geltend machen. Daß diese Regelung für

---

[1]) RG. im Recht 1908 S. 139.

[2]) vgl. Kap. 3.

[3]) §§ 4, 5 Nr. 6 KaufmGG.

[4]) § 3 Abs. 2 GewGG.

[5]) § 4 Abs. 2 GewGG.; OLG. Karlsruhe v. 13. 3. 1900, DJZ. 6. Jahrg. Nr. 7 S. 167. Derselben Meinung sind auch v. Landmann Anm. zu § 133 f und Stier-Somlo Anm. zu § 133 f; vgl. auch RG. v. 14. 6. 1910, GewKfmG. Bd. 17 S. 87. Eine andere Entscheidung hat das LG. I Berlin am 13. 9. 1901 gefällt (v. Schulz und Schalhorn, Das GewG. Berlin). In diesem Urteil ist ausgesprochen, daß für Ansprüche auf Grund einer im Arbeitsvertrag enthaltenen Konkurrenzklausel, wenn sie nicht eine Konventionalstrafe betreffen, vor die ordentlichen Gerichte gehören.

die technischen Angestellten im Vergleich zu den Bestimmungen für die Handelsangestellten eine ungünstigere ist, liegt auf der Hand.

c) Der Grund für diese unterschiedliche Regelung.

Bei der vergleichenden Betrachtung der Konkurrenzklauselvorschriften im Handelsgesetzbuch und in der Gewerbeordnung drängt sich sofort die Frage auf: Welches ist der Grund für eine derartig verschiedene Regelung derselben Materie für zwei Kategorien von Angestellten des Privatrechts? Warum hat der Gesetzgeber die eine Klasse von Angestellten im Vergleich zu der anderen Klasse in dieser Weise benachteiligt? Einen Aufschluß über diese Frage bekommt man aus den Berichten der Reichstagskommission, die die Bestimmungen über die Konkurrenzklausel beraten hat. Wie schon oben betont wurde, war in der Kommission bei einem Teile der Mitglieder die Absicht vorhanden gewesen, die jetzt für die Handlungsgehilfen geltenden Vorschriften auch auf andere, jenen verwandte Gewerbe auszudehnen. Dagegen wurden aber von anderer Seite folgende Bedenken gegen eine vollständige Übernahme der für das Handelsgesetzbuch in Betracht kommenden Bestimmungen geltend gemacht. Bei der Konkurrenzklausel gegenüber Handlungsgehilfen handle es sich meistens nur um die Verhinderung der Gründung oder Eröffnung eines Konkurrenzgeschäftes derselben Branche, in der der Prinzipal tätig sei. Aber in der Industrie sei das weniger der Fall; hier handle es sich hauptsächlich um den Verrat von Industrie- und Fabrikgeheimnissen. Das sei ein weitgehender und tiefgreifender Unterschied und lasse vor allem deutlich erkennen, daß die zeitliche Begrenzung der Beschränkung bei den gewerblichen Verhältnissen gänzlich unangebracht sei. Man werde mit einer solchen zeitlichen Begrenzung, zumal auf die kurze Frist von 3 Jahren, unendliche Schädigungen hervorrufen und mit einem Schlage eine große Reihe von Unternehmungen ruinieren. Daß für die Industrie, namentlich für die chemische Industrie, die Keramik und die Brauereien die Konkurrenzklausel im Verhältnis zu den Handelsgeschäften ungleich notwendiger sei, da von diesen Industrien

auch das Wohl von Hunderttausenden von Arbeitern abhängt, wurde an anderer Stelle in der Kommission bereits betont. Es war also in der Kommission die Meinung vorherrschend, daß tatsächlich eine verschiedene Regelung, wenigstens was die zeitliche Beschränkung anbetrifft, am Platze sei. Eine dem § 75 HGB. entsprechende Beschränkung ist in die Gewerbeordnung nicht aufgenommen worden, weil der Gewerbeunternehmer in möglichst hohem Grade seinen Arbeitnehmern gegenüber vor Verrat von Fabrikations- und Arbeitsgeheimnissen, aus dem ihm ein gewaltiger Schaden entstehen kann, geschützt werden sollte. Der Hauptgrund dafür, daß die Bestimmungen des § 75 HGB. auf die technischen Angestellten nicht ausgedehnt sind, ist m. E. ein anderer als die verschiedenen Verhältnisse für Handel und Industrie.

Aus den Worten des Vertreters der verbündeten Regierungen bei der Beratung der Konkurrenzklausel in der achtzehnten Kommission kann man ersehen, daß die Regierung der Ausdehnung der fraglichen Bestimmungen auf die Angestellten, die unter die Gewerbeordnung fallen, aus dem Grunde nicht zustimmen wollte, weil sie die Angelegenheit noch nicht eingehend geprüft hatte. Der Grund, weshalb diese Angelegenheit von der Regierung noch nicht geprüft war, als die Bestimmungen für die Handelsgehilfen schon festgesetzt waren, geht auch aus den Worten des Vertreters der verbündeten Regierungen hervor: Der Regierungsvertreter äußerte in der Kommission, es sei für die verbündeten Regierungen noch gar nicht ausgemachte Sache, daß alle Beteiligten mit der Übertragung der fraglichen Bestimmungen auf die in der GewO. § 133 a genannten Personen einverstanden seien. Der Stand der Betriebsbeamten und Werkmeister z. B. habe sich noch gar nicht über die Frage geäußert, und wegen mangelnder Organisation sei das sicherlich nicht unterblieben, denn der Verein dieser Angestellten umfasse 30 000 Mitglieder. Aus dieser Bemerkung des Vertreters der verbündeten Regierungen geht klar und deutlich hervor, daß für die Regierung kein Anlaß vorlag, dieser Materie, soweit es die technischen Angestellten betrifft, näherzutreten. Es fehlte eben der äußere Anstoß, der durch die Interessenvertretungen der Angestellten hätte gegeben werden

können, und daß von dieser Seite eben nichts geschah, lag nicht daran, daß sich für die Angestellten, die unter den 7. Abschnitt der Gewerbeordnung fallen, die Übelstände, die für die Handlungsgehilfen den § 75 HGB. zur Folge hatten, nicht gezeigt haben, sondern an dem Fehlen einer geeigneten Interessenvertretung. In dieser Hinsicht waren die Handlungsgehilfen viel besser daran. Hier bestanden große und weitverzweigte Organisationen, die auf die Gesetzgebung des Reiches von Anfang an Einfluß gewinnen konnten, wie der Verband deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig und der Verein für Handlungskommis von 1858, von denen der letztere viel älter ist als das Deutsche Reich selbst. Es ist deshalb ganz natürlich, daß diese Interessenvertretungen zu jedem neuen Gesetze, das auf ihre Mitglieder Anwendung finden sollte, von vornherein Stellung nahmen und ihre Wünsche äußerten. Die großen Verbände der unter die Gewerbeordnung fallenden Personen bestanden aber zum größten Teil in den neunziger Jahren, in denen damals die gesetzlichen Bestimmungen über die Konkurrenzklausel gefaßt wurden, noch nicht. Außer der von dem Regierungsvertreter in der Kommission genannten Organisation der Werkmeister bestand damals nur noch der „Deutsche Technikerverband", der im Jahre 1884 gegründet worden war. Der DTV. als damals einzige Organisation von Technikern mußte sich in den ersten 10—15 Jahren seines Bestehens vor allem der Pflege der ständig erweiterten Wohlfahrtseinrichtungen widmen.[1]) Außerdem war auch insofern für eine einseitige Interessenvertretung der Angestellten in dem DTV. aus dem Grunde kein geeignetes Feld, da der DTV. paritätisch ist, d. h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer in sich vereinigt. Es wurde anfänglich mehr fachwissenschaftliche Betätigung getrieben, als sozialpolitische Arbeit geleistet. Daß jetzt allerdings der Kampf um die wirtschaftliche Besserstellung seiner Mitglieder einer seiner Hauptprogammpunkte ist, soll weiter unten noch angeführt werden (vgl. Kap. 4). Jetzt ist der DTV. ein scharfer Gegner jeglicher Konkurrenzklausel. Von den anderen großen Interessenverbänden, die heute einen zum Teil leidenschaftlichen Kampf gegen jede Gestattung

[1] Weil, Die Hauptorganisationen der deutschen Technikerschaft S. 129.

einer Konkurrenzklausel führen, bestand in den neunziger Jahren noch keine. Der „Bund der technisch-industriellen Beamten“ wurde erst im Jahre 1904 gegründet; in demselben Jahre wurde auch der „Technische Hilfsverein“ mit dem Sitze in Berlin gegründet. Im Jahre 1909 erfolgte die Gründung des „Verbandes deutscher Diplomingenieure“. Daß das Fehlen geeigneter technischer Angestelltenverbände und die daraus resultierende Untätigkeit und Machtlosigkeit der technischen Beamten der Hauptgrund dafür ist, daß die Sondervorschriften für die Handlungsgehilfen damals nicht auch für die technischen Beamten durchgesetzt wurden, zeigt auch der Umstand, daß bald, nachdem der Kampf dieser Verbände gegen die Konkurrenzklausel begonnen hatte, der Reichstag einen Gesetzentwurf vorgelegt bekam,[1]) durch den die Bestimmungen des § 75 HGB. auch auf die im § 133 a der GewO. genannten Personen Anwendung finden sollte. Es ist also nicht allein die Folge eines unterschiedlichen oder vorwiegenden Bedürfnisses, daß diese Sondervorschriften damals nur für die Handlungsgehilfen beschlossen wurden, sondern, wie Cantor[2]) es treffend ausdrückt, war vielmehr entscheidend, daß deren Organisationen den Mund stärker aufzutun verstanden als die nichtorganisierten Angestellten und damit bei den gesetzgeberischen Körperschaften für sich speziell diese Sondervorschriften schließlich herausholten. Daß die Handlungsgehilfen die bessere Regelung dieser Materie zum großen Teil ihrer Agitation verdanken, gibt auch einer der eifrigsten Vorkämpfer eines Konkurrenzklauselverbots, Joh. Reif, Verwaltungsmitglied des Verbandes deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig, offen zu, der in seiner Abhandlung über die Konkurrenzklausel im Dienstvertrage[3]) folgendermaßen schreibt: „Die Verhältnisse sind in allem Wesentlichen gleich bei beiden Arten von Angestellten, und die Techniker sollen doch nicht etwa deswegen nachhinken, weil sie mit ihrer ganzen Organisation- und Agitationsarbeit später gekommen sind als die Handlungsgehilfen?“

Bei den Volksvertretern im Parlamente werden die An-

[1]) vgl. unten Kap. 4 b.

[2]) Cantor S. 44.

[3]) Schriften der Gesellschaft für soziale Reform Heft 26 S. 157.

gestelltenverbände, je größer sie sind und je mehr Macht sie ausüben können, für ihre Forderungen, auch wenn sie nur agitatorische Bedeutung haben, immer ein williges Gehör finden, und die Volksvertreter werden, je mehr sie bei ihrer Wahl auf diese Kreise angewiesen sind, sich, und sei es ihrerseits auch nur zu agitatorischen Zwecken, für die Forderungen der Interessenverbände ins Zeug legen. Was in dieser Hinsicht von den Angestelltenverbänden gilt, gilt anderseits natürlich auch von den Arbeitgeberverbänden, die den Kampf in entgegengesetzter Richtung führen. Aufgabe der Regierung ist es, zwischen den verschiedensten Forderungen den gerechtesten Mittelweg zu finden.

Drittes Kapitel.

Wie verhält sich Praxis und Rechtsprechung gegenüber der von der Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen abweichenden gesetzlichen Regelung der Konkurrenzklausel der technischen Angestellten.

a) Bezüglich der Zeit.

Wenn in der Kommissionsberatung bei dem Entwurf des neuen Handelsgesetzbuches, wie oben bereits erwähnt ist, gesagt wurde, die zeitliche Begrenzung der Beschränkung bei den gewerblichen Verhältnissen sei gänzlich unangebracht, man werde mit einer solchen zeitlichen Begrenzung, zumal auf die kurze Frist von 3 Jahren, unendliche Schädigungen hervorrufen, so erweckt dies den Eindruck, als ob bei den technischen Angestellten eine Konkurrenzklausel über einen Zeitraum von mehr als 3 Jahren an der Tagesordnung wäre. Dieses ist aber, wie die Praxis ergeben hat, ganz und gar nicht der Fall. Dr. Potthoff gibt in seiner Schrift „Die Konkurrenzklausel“,[1]) in der er mit großem Nachdruck ein gänzliches Verbot der Konkurrenzklausel fordert, zu, daß im allgemeinen die durchschnittliche Geltungsdauer der Konkurrenzklausel in allen Branchen 3 Jahre betrage. In dieser Schrift führt Potthoff allerdings unter anderen auch drei Konkurrenzklauseln auf, die eine Geltungs-

[1]) Potthoff-Lehmann S. 15.

dauer über 3 Jahre haben, nämlich zwei mit einer Geltungsdauer von 5 Jahren und eine mit einer solchen von 10 Jahren. Mehrere andere Beispiele von Konkurrenzklausel mit Geltungsdauer bis zu 20 Jahren erwähnt Potthoff in seiner Reichstagsrede am 7. 3. 1908.[1]) Leider wird aber bei allen diesen Konkurrenzklauseln nicht gesagt, ob die Gerichte eine derart lange zeitliche Beschränkung als zu Recht bestehend anerkannt haben. Ein Beispiel, daß die Rechtsprechung als die zeitliche Grenze einer Konkurrenzklausel auch für die technischen Angestellten 3 Jahre anzunehmen geneigt ist, zeigt ein Urteil des Oberlandesgerichts Karlsruhe, durch das die zeitliche Geltungsdauer einer Konkurrenzklausel von 5 auf 3 Jahre ermäßigt worden ist. Ebenso hat das Reichsgericht einmal in einer Entscheidung ausgesprochen, daß eine Vereinbarung, daß der Angestellte 3 Jahre in keinem Konkurrenzgeschäft tätig sein darf, keine unbillige Erschwerung des Fortkommens bedeuten kann. Ein anderer Bekämpfer jeglicher Konkurrenzklausel, der Ingenieur Martin, führt in seiner Broschüre „Die Konkurrenzklausel der technischen Privatbeamten“ [2]) den Wortlaut der 20 Konkurrenzklauseln auf, bei denen sich in 18 Fällen eine Zeitangabe findet. Von diesen 18 Konkurrenzklauseln — man geht wohl nicht fehl in der Annahme, daß der Verfasser der Broschüre nur die Konkurrenzklauseln mit den für die Angestellten ungünstigsten Bedingungen ausgesucht hat — geht bei keiner einzigen die Beschränkung des Angestellten über die Zeit von 3 Jahren hinaus; 9 hatten einen Zeitraum von 3 Jahren, 7 einen von 2, und 2 einen solchen von einem Jahre. Ein weiterer Beweis dafür, wie selten in der Praxis von der Möglichkeit, eine zeitlich sehr weit begrenzte Konkurrenzklausel vereinbaren zu können, Gebrauch gemacht wird, ist die von dem Ausschuß der in Leipzig vertretenen Privatangestelltenverbände veranstaltete Erhebung über die Konkurrenzklausel,[3]) der 114 beantwortete Fragebogen für technische Angestellte zugrunde gelegt worden sind. Da-

[1]) StenB. 11. LP. II. Sess. 1905/06.

[2]) Martin S. 15ff.

[3]) Dr. Günther, Tatsächliches zur Konkurrenzklauselfrage, in SozPrax. 22. Jahrg. Nr. 20 S. 579.

nach war bei 53 technischen Angestellten eine Konkurrenzklausel im Anstellungsvertrage vorhanden, und keine von diesen hatte eine Geltungsdauer über 3 Jahre hinaus. 38 Konkurrenzklauseln lauten auf 3 Jahre, 12 auf 2 Jahre und 3 auf 1 Jahr. Daß die Fälle einer Konkurrenzklauselvereinbarung über den Zeitraum von 3 Jahren hinaus so gut wie gar nicht vorkommen, zeigt auch die vom Deutschen Technikerverband im Januar 1910 veranstaltete Erhebung über die Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse der deutschen Techniker, auf die der Deutsche Technikerband in seiner Eingabe an den Reichstag[1]) Bezug nimmt. In dieser Schrift heißt es wörtlich: „In zeitlicher Hinsicht erstreckte sich die Bindung in der Hälfte der Fälle auf 1 bis 2 Jahre, in über zwei Fünftel auf 3 Jahre. Also es wird mit keinem Worte darin der Konkurrenzklausel mit Bindung über 3 Jahre hinaus Erwähnung getan.[2])

Diese Beispiele beweisen wohl zur Genüge, daß nur in ganz vereinzelten Fällen das Bedürfnis vorliegt, eine Konkurrenzklausel über 3 Jahre hinaus vereinbaren zu müssen. Diese Tatsache hat auch die Regierung berücksichtigt, als sie am 16. 12. 1907 dem Reichstag einen Gesetzentwurf zur Abänderung der Gewerbeordnung vorlegte.

Dieser Entwurf sah einen neuen Abs. 2 zu § 133f vor, der die Bestimmung enthielt, daß die Beschränkung auf einen Zeitraum von mehr als 3 Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an nur dann erstreckt werden könne, wenn vereinbart wird, daß während der Dauer der Beschränkung dem

---

[1]) Fort mit der Konkurrenzklausel, Schriftensammlung des DTV. S. 4.

[2]) Eine erschöpfende Statistik über die Zeitdauer der mit Technikern vereinbarten Konkurrenzklauseln gibt Dr. Günther in seinem Werke: Die deutschen Techniker, ihre Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse. Der Verfasser behandelt die im Baugewerbe und die in der Industrie beschäftigten Techniker getrennt. Von den im Baugewerbe beschäftigten Technikern, die eine Konkurrenzklausel vereinbart haben, haben 8,97 % eine Zeitdauer von 4—6 Jahren, von den in der Industrie beschäftigten 3,23 % eine Zeitdauer von 4 und mehr Jahren. Allerdings finden sich ferner auch noch Techniker, deren Konkurrenzklausel nach dem Vertrage dauernde Geltung haben soll. Da aber eine solche Konkurrenzklausel vom Richter immer beschränkt wird, können die Fälle hier außer Betracht bleiben.

Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weiter gezahlt wird. Diese Regelung, wonach für eine über 3 Jahre hinausgehende Beschränkung von vornherein das volle Gehalt gezahlt werden soll, sieht auch der Erlaß des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe v. 16. 6. 1910 betr. die Regelung der Konkurrenzklausel vor, der an die Handelsvertretungen gerichtet war; dieser Erlaß sollte die Grundzüge einer neuen Regelung der Konkurrenzklausel darstellen.

Man sieht, in der Praxis des Lebens stellt sich die Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten, wenigstens was die zeitliche Beschränkung anbetrifft, von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht ungünstiger dar als für die Handlungsgehilfen.

b) Bezüglich des Fehlens der Vorschriften des § 75 Abs. 1 HGB.

Was nun das Fehlen einer dem § 75 Abs. 1 HGB. entsprechenden Bestimmung für die technischen Angestellten betrifft, so ist darüber auf Grund der dazu gemachten praktischen Erfahrungen folgendes zu sagen: In der Regel wird auch in dieser Hinsicht der technische Angestellte nicht schlechter gestellt sein als der Handlungsgehilfe; auch gegenüber den technischen Angestellten, ebenso wie gegenüber allen Bediensteten, die nicht Handlungsgehilfen sind, wird dem Dienstherrn der Anspruch auf Beachtung der Konkurrenzklausel mit seinen Folgen zu versagen sein, auf Grund der Vertragsauslegung nach Treu und Glauben (§ 157 BGB.), wenn er ohne unverschuldeten genügenden Anlaß das Dienstverhältnis gekündigt oder selbst dem Angestellten einen Auflösungsgrund gegeben hat.[1]) Dieser Tatsache hat auch Potthoff in seiner Reichstagsrede v. 7. 3. 1906, nachdem er vorher von den Schutzvorschriften des § 75 Abs. 1 für die Handlungsgehilfen gesprochen hatte, wie folgt Ausdruck gegeben: „Allerdings steht das Reichsgericht auf dem Standpunkte, daß im allgemeinen die Konkurrenzklausel nur gilt für den Fall, daß der Angestellte kündigt oder seinem Prinzipal Grund gibt zur Kündigung oder Entlassung gemäß § 133 b u. c GewO. Es ist nur eine natürliche Folge der Auslegung von

[1]) Cantor S. 27.

Verträgen nach Treu und Glauben, daß ein Prinzipal, der ohne Grund den Angestellten entläßt oder durch vertragswidriges Verhalten Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses gibt, keine Ansprüche aus der Konkurrenzklausel herleiten kann.[1]) Diese Rechtsauffassung ist vom Reichsgericht in einer Entscheidung ausdrücklich anerkannt worden.[2]) Das Reichsgericht geht bei dieser Entscheidung von der Erwägung aus, daß die Rechtslage in bezug auf das Verhältnis zwischen den Betriebsbeamten, Werkmeistern und Technikern einerseits und den Gewerbeunternehmern anderseits jetzt noch derjenigen entsprechen müsse, die vor dem Inkrafttreten des neuen Handelsgesetzbuches in bezug auf das Rechtsverhältnis zwischen den Handlungsgehilfen und den Prinzipalen bestanden habe. Danach war, wenn nichts anderes vereinbart war, die Konkurrenzklausel nur gültig, wenn der Handlungsgehilfe gekündigt hatte oder wenn für den Prinzipal ein wichtiger Anlaß zur Kündigung vorlag. Diese Sätze müssen nach der Ansicht des Reichsgerichts, namentlich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben, noch jetzt auf das Rechtsverhältnis zwischen den in § 133a GewO. bezeichneten Personen und dem Gewerbeunternehmer Anwendung finden. Denn bei der Kommissionsberatung zum Entwurf des neuen Handelsgesetzbuchs sei dem Antrage, den § 133g in die GewO. aufzunehmen, von den Vertretern der verbündeten Regierungen grundsätzlich zugestimmt worden, und der Antrag sei nur, da von der Regierungsseite erklärt wurde, es sei notwendig erst über diese Frage Material zu sammeln, von dem Antragsteller zurückgezogen; der Antrag sei also nicht etwa abgelehnt worden, so daß man daraus etwa die Nichtanwendung auf die technischen Angestellten schließen könnte.

Worin die technischen Angestellten in dieser Beziehung den Handlungsgehilfen nachstehen, ist der Umstand, daß der § 75 HGB. in seinem Abs. 3 die Bestimmung enthält: „Vereinbarungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig“. Es ist also für die Handlungsgehilfen die Bestimmung,

[1]) StenB. der Plenarsitzung d. RT. v. 7. 3. 1906 11. LP. II. Sess. 1905/06 S. 1808.

[2]) RG. Bd. 59 S. 79.

daß die Konkurrenzklausel keine Gültigkeit haben soll, wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis ohne erheblichen Anlaß kündigt oder wenn er dem Handlungsgehilfen Grund zur Kündigung gibt, ius cogens; sie kann auch mit Willen der Parteien nicht geändert werden. Dagegen ist es sehr wohl möglich, daß zwischen einem technischen Angestellten und seinem Prinzipale vertraglich vereinbart wird, daß die Konkurrenzklausel auch gelten soll, wenn der Prinzipal kündigt, ohne daß ein genügender Grund dafür vorliegt. Diese Möglichkeit ist in einem Urteile des Landgerichts Potsdam v. 7. 10. 1902 anerkannt worden.[1]) Es handelte sich darum, daß ein Werkmeister auf 2000 Mk. Konventionalstrafe verklagt war. Gegen die Klage hatte der Beklagte eingewandt, der Vertrag sei nichtig, da in dem Vertrage die Bestimmung enthalten sei „. . . es ist hierbei gleichgültig, ob das Ausscheiden ein freiwilliges oder von der Firma veranlaßt oder erzwungen ist". In den Entscheidungsgründen hat das Gericht ausgeführt, daß, wie aus den Motiven hervorgehe, eine dem § 75 HGB. entsprechende Beschränkung in die Gewerbeordnung nicht aufgenommen worden ist, weil der Gewerbeunternehmer in möglichst hohem Grade seinen Arbeitnehmern gegenüber vor Verrat von Fabrikations- und Arbeitsgeheimnissen, aus dem ihm ein gewaltiger Schaden entstehen könne, geschützt werden sollte. Deshalb sei, da auch die Parteien einig seien, daß die Konkurrenzklausel den Erfordernissen des § 133 f entspreche, die im Engagementsvertrag getroffene Vereinbarung wirksam.

Dieses Urteil ist von seiten der Angestellten oft sehr angefeindet worden; das Gericht mußte aber zu diesem Ergebnis kommen, nachdem in den Motiven gesagt war, daß die Verhältnisse für die technischen Angestellten anders lägen und deshalb der § 75 HGB. auf die Gewerbeordnung nicht ausgedehnt worden sei.

Zu einem anderen Ergebnis ist das OLG. Celle in seinem Urteile v. 7. 2. 1905 gekommen. Durch dieses Urteil hat das OLG. Celle eine Konkurrenzklausel für ungültig erklärt, durch

---

[1]) GewKfmG. 1902/03 Nr. 9 S. 167.

die sich der Angestellte verpflichtet hatte, innerhalb 3 Jahre nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnisse — aus welchem Grunde dieses auch geschehen möge — am Orte der klägerischen Niederlassung oder in Berlin weder selbst ein Konkurrenzunternehmen zu gründen noch zu einem solchen in irgendein Arbeitsverhältnis zu treten. Das Gericht hat entschieden, daß eine derartige Bestimmung, die den Arbeiter mit den schwerwiegendsten Interessen an die Einhaltung des Arbeitsvertrages knüpft, dagegen dem Arbeitgeber völlig freie Hand läßt, ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schafft, das mit der im Volke herrschenden Sittenanschauung nicht zu vereinigen ist. Vorliegend sei die durch diese Bestimmung herbeigeführte schlechte Lage des Beklagten noch besonders erschwert durch die Abrede der kurzen 14tägigen Kündigungsfrist, die dem Kläger die Möglichkeit bot, den Beklagten alsbald nach seiner Annahme wieder zu entlassen und ihn dennoch auf 3 Jahre hinaus in seiner Gewerbefreiheit zu beschränken.

Es ist in diesem Falle wohl die infolge der äußerst kurzen Kündigungsfrist ungünstige Lage des Angestellten, die das Gericht zu dieser Entscheidung hat kommen lassen. Im allgemeinen muß man aber solche ausdrückliche Vereinbarung, daß die Konkurrenzklausel gelten soll, aus welchem Grunde auch das Dienstverhältnis endet, für gültig ansehen. So hat auch das Reichsgericht ausgesprochen, daß der § 75 HGB. mit voller Absicht nicht in den § 133f GewO. aufgenommen ist.[1])

Es liegt demnach in der Praxis die Sache so, daß der § 75 HGB. auch auf die technischen Angestellten Anwendung findet, ohne aber wie bei den Handlungsgehilfen zwingendes Recht zu sein, so daß einer anders lautenden Parteivereinbarung nichts im Wege steht.

c) Bezüglich einer vereinbarten Konventionalstrafe.

In betreff einer versprochenen Konventionalstrafe gilt für die technischen Angestellten der § 340 BGB. Es gilt hier also keine solche Ausnahmebestimmung wie für die Handlungs-

[1]) RG. v. 25. 4. 1911, im Recht 1911 Beil. Nr. 2654.

gehilfen im § 75 Abs. 2 HGB. Danach kann der Gewerbeunternehmer statt der Strafe auch Erfüllung verlangen und neben der Strafe noch einen weiteren Schaden geltend machen. Ja es kann auch die Strafe neben dem Erfüllungsanspruch verlangt werden, wenn sie z. B. für „jede Zuwiderhandlung" unter Aufrechterhaltung des Erfüllungsanspruchs vereinbart ist.[1]) Diese Möglichkeit ist durch eine Entscheidung des Reichsgerichts bestätigt worden.[2]) Das Reichsgericht kommt aus folgenden Gründen zu dieser Entscheidung: „Aus der Anwendung des § 340 ergibt sich, daß die Forderung erlischt, sobald der Gläubiger die Vertragsstrafe verlangt. Überall jedoch, wo ein länger dauerndes Unterlassen geschuldet wird, das die Möglichkeit wiederholter Zuwiderhandlung bietet, muß außer § 340 auch § 341 BGB. in Betracht gezogen werden. Nach dieser letzten Vorschrift darf, wer eine Strafe für nicht gehörige Erfüllung bedungen hat, die Erfüllung kumulativ neben der Strafe fordern. Welchen der beiden Paragraphen die Verletzung einer derartigen Unterlassungspflicht zu unterstellen sei, habe sich danach zu richten, ob mit der Vertragsstrafe das Interesse an der ganzen Unterlassung gedeckt werden sollte oder nur das Interesse am Unterbleiben einer einzelnen Zuwiderhandlung."

Immer aber kann die Erfüllung oder Schadensersatz neben der Konventionalstrafe gefordert werden, wenn die Parteien dieses vereinbart haben. Denn die Bestimmungen des § 340 BGB. sind lediglich dispositiver Natur.[3]) Es entscheidet in erster Linie die Parteivereinbarung, und ebensogut wie die Parteien verabreden können, daß im Falle der Zuwiderhandlung nur die Strafe gefordert werden kann, können sie auch vereinbaren, daß neben der Strafe Erfüllung bezw. Schadensersatz verlangt werden kann.

Eine zu hohe Konventionalstrafe kann der Richter nach § 343 BGB. herabsetzen. Von dieser Befugnis wird der Richter m. E. wohl häufig Gebrauch machen müssen, da einerseits das

---

[1]) Cantor S. 27.

[2]) RGZ. Bd. 70 S. 439.

[3]) Staudinger, Komm. z. BGB. Bd. 2 Anm. zu § 340; Crome, System des bürgerl. R. Bd. 2 S. 218

Gehalt bei den technischen Privatbeamten meistens sehr niedrig ist,[1]) anderseits dagegen die Konventionalstrafen riesige Höhen erreichen.[2])

Eine ähnlich hohe Konventionalstrafe wie in dem unten Anm. 2 angeführten Fall lag einer Konkurrenzklausel zugrunde, über die das Reichsgericht am 7. 4. 1908 eine interessante Entscheidung gefällt hat.[3]) Es handelte sich um eine Konventionalstrafe, die fällig sein sollte für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung gegen eine der Vertragsverpflichtungen. Zu den Vertragsverpflichtungen gehörte u. a. auch die Mitteilung eines Wohnungswechsels sowie die Erteilung der zur Klarstellung der eingegangenen Verpflichtungen nötigen Auskunft. Das Gericht der I. Instanz hat den Beklagten zur Zahlung der Konventionalstrafe in Höhe von allerdings nur 10 000 Mk. verurteilt. Die Berufung war abgewiesen worden. Das Reichsgericht hat als Revisionsinstanz folgendermaßen entschieden: Der von dem Beklagten unterzeichnete Revers verstößt gegen § 138 BGB. Es folgt dieses aus der Bestimmung der Vertragsstrafe, die in der außergewöhnlichen Höhe von 100 000 Mk. bei jeder einzelnen Übertretung der im Revers enthaltenen höchst umfassenden minutiösen Verpflichtungen verwirkt sein soll. Eine solche alle Grenzen übersteigende, für den Beklagten dem regelmäßigen Gange der Dinge nach überhaupt unerschwingliche Summe aus laufender Vertragsstrafe enthält einen Verstoß gegen § 138 BGB., auch wenn, was nicht der Fall ist, behauptet und bewiesen worden wäre, daß derartige Bestimmungen durch das reelle Interesse der

---

[1]) Nach einer Statistik des DTV. Anfang 1910 verdienten
38,36 % aller Angestellten bis zu . . 2000 Mk.
49,63 „ „ „ von . . . . 2000—3000 Mk.
also 87,99 % kamen nicht über . . 3000 „ hinaus.

[2]) Potthoff hat in seiner Reichstagsrede v. 7. 3. 1906 die Stelle aus einem Vortrage zitiert, den ein Herr Dr. Rosenthal auf dem V. internationalen Kongreß für angewandte Chemie in Berlin 1903 gehalten hat: „Lächerlich sind oft die Konventionalstrafen. Ich fand alle Abstufungen von 1000 bis 100 000 Mk. Am scherzhaftesten war die höchste von 100 000 Mk. mit der ausdrücklichen Festsetzung, daß bei einem fortgesetzten Verstoß jeder Tag einzeln mit 100 000 Mk. gesühnt werde".

[3]) GewKfmG. 14. Jahrg. Nr. 5 Sp. 228.

klägerischen Firma geboten seien. Denn die Bestimmung wahre lediglich unter Vernichtung der Vermögensstellung des Beklagten während seiner ganzen Lebenszeit in einseitiger Weise das Interesse des Klägers, während von einem auch nur versuchten Ausgleich der beiderseitigen Interessen in keiner Weise die Rede ist. Aus diesen Gründen hat das Reichsgericht den ganzen Vertrag für nichtig erklärt. Der § 138 Abs. 1 könne hier angewandt werden, und das Recht, die Strafe herabzusetzen gemäß § 343 BGB., stehe der Anwendung des § 138 Abs. 1 BGB. keinesfalls entgegen; denn das Bürgerliche Gesetzbuch habe nicht die im gemeinen Rechte vertretene Meinung angenommen, daß eine Vertragsstrafe niemals wegen ihrer Höhe gegen die guten Sitten verstoßen könne.

Nach dieser Entscheidung des Reichsgerichts muß man annehmen, daß es im Belieben des Gerichts stehe, an Stelle der Herabsetzung einer Vertragsstrafe den Vertrag nach § 138 Abs. 1 BGB. für nichtig zu erklären. Diese für die technischen Angestellten so überaus wichtige Frage ist durch das Urteil des Reichsgerichts v. 9. 7. 1909 [1]) klargestellt worden. In dieser Entscheidung ist ausgeführt worden, daß das Verhältnis des § 343 zu § 138 Abs. 1 BGB. nicht so gedacht werden kann, daß der Richter die Wahl hat, ob er die eine oder die andere Norm anwenden wolle, auch nicht so, daß bei ganz unsinnig hohen Strafen die Nichtigkeit des ganzen Vertrages, bei nur mäßiger Überschreitung hingegen das Herabsetzungsrecht eintritt. Vielmehr könne § 138 Abs. 1 BGB. nur dann Platz greifen, wenn zu dem bloßen Mißverhältnis der Strafhöhe noch etwas Weiteres hinzukomme, das dem Vertrage überhaupt den Stempel der Sittenwidrigkeit aufdrückt und den ganzen Vertrag als vernichtungswürdig erscheinen läßt. Wenn aber ein Vertrag der Parteien so auszulegen ist, daß die Strafe nur einmal verfällt, so ist für die Anwendung des § 138 Abs. 1 BGB. überhaupt kein Raum. Denn dann läge weiter nichts vor als ein Mißverhältnis der Strafhöhe.

Es kann demnach nach Ansicht des Reichsgerichts ein

---

[1]) GewKfmG. 15. Jahrg. Nr. 1 Sp. 20.

Konkurrenzklauselvertrag nicht allein aus dem Grunde für nichtig erklärt werden, weil die Konventionalstrafe übermäßig hoch ist. In diesem Falle ist nur Raum zur Anwendung des § 343 BGB.

Bestimmte Regeln, wie hoch eine Konventionalstrafe sein darf, lassen sich natürlich nicht aufstellen oder nach dem Gehalte des Angestellten berechnen. Die Höhe der Strafe muß aber immer in einem billigen Verhältnis zur Beeinträchtigung der geschäftlichen Interessen des Prinzipals stehen.[1]) Der beste Schutz der Angestellten vor einer zu hohen Konventionalstrafe wird immer die Befugnis des Richters bleiben, die Strafe gemäß § 343 BGB. herabzusetzen.

Nun ist von Prinzipalsseite der Versuch gemacht worden, dieses Recht des Richters, die Konventionalstrafe herabzusetzen, zu umgehen. Ein Beispiel dafür bietet ein Fall, der dem Kaufmannsgericht Breslau zur Entscheidung vorgelegen hat.[2]) Ein Akquisiteur hatte in einem Konkurrenzklauselvertrage sich schriftlich verpflichtet, für den Fall der Zuwiderhandlung gegen den Vertrag eine „der Herabsetzung durch richterliche Entscheidung nicht unterworfene“ Vertragsstrafe zu zahlen. Das Gericht hat die Herabsetzung der Vertragsstrafe für zulässig erklärt unter der Erwägung, daß die Parteien dem Richter nicht ein im Gesetz zustehendes Recht nehmen können, außer wo dieses gesetzlich ausdrücklich für zulässig erklärt ist. Die Bestimmung im § 343 BGB. ist eine zum Schutze der Angestellten getroffene Bestimmung; sie ein für allemal auszuschließen, widerspricht dem Rechtsempfinden, mag die Ausschließung selbst auch mit dem Willen des Angestellten erfolgt sein. Der Angestellte ist beim Abschluß des Anstellungsvertrages in der Regel und erfahrungsgemäß in einer gewissen Zwangslage, in der er selbst derart ungünstige Bedingungen wie die vorliegenden eingeht, nur um die in Aussicht stehende Stelle nicht zu verlieren. Die dem Gesetz entgegenstehende Vereinbarung ist deshalb auch als gegen die guten Sitten verstoßend nichtig.

---

[1]) Recht 1906 Nr. 3, Entsch. Nr. 138 S. 179: OLG. Celle v. 7. 2. 1905.

[2]) KfmG. Breslau v. 17. 1. 1912, mitgeteilt in SozPrax. 21. Jahrg. Nr. 47 Sp. 1484.

d) Bezüglich der Grenzen, durch die eine unbillige Erschwerung des Fortkommens ausgeschlossen wird.

Von besonderer Bedeutung ist die Frage, wie es sich mit der Gültigkeit einer Konkurrenzklausel verhält, die nach Ansicht des Gerichtes die Grenzen nach Zeit, Ort uud Gegenstand überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten ausgeschlossen wird. Während in dem Urteile des Reichsgerichts v. 18. 5. 1893 [1]) der ganze Vertrag wegen der Nichtigkeit der unbilligen Erschwerung für nichtig erklärt wurde, hat die Rechtsprechung nach dem Inkrafttreten des § 133 f GewO. folgerichtig den entgegengesetzten Standpunkt eingenommen. So hat das Oberlandesgericht Celle (III. Zivilsenat) am 25. 11. 1904 [2]) entschieden, daß die Überschreitung der durch § 133 f GewO. gezogenen Grenzen den Vertrag nicht nichtig macht, sondern dem Angestellten nur das Recht gibt, die Zurückführung auf angemessene Grenzen zu verlangen. Diesen Standpunkt teilt auch das Reichsgericht in dem oben schon zitierten Urteile v. 9. 7. 1909.[3]) Der Rechtsstreit dreht sich hier um die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel, die derart begrenzt war, daß der austretende Angestellte sich verpflichtete, drei Jahre nach seinem Austritt innerhalb der Lande, die die klägerische Firma bereisen läßt oder nach der sie Geschäftsverbindungen unterhält, in kein Geschäft einzutreten, das sich mit dem Verkauf oder der Fabrikation der Artikel der klägerischen Firma befaßt oder zu befassen beabsichtigt. Das Reichsgericht hat nicht diesen ganzen Vertrag als ungültig angesehen, sondern in den Entscheidungsgründen ausgeführt, daß nur die über den Rahmen des Zulässigen hinausgehende Beschränkung, also nur das Übermaß, nichtig sein solle. Der Richter habe in solchen Fällen durch Ermäßigung die Grenzen so festzustellen, daß der Billigkeit entsprochen werde. Wenn also weiter nichts vorläge als die Überschreitung der in § 133 f gezogenen Grenzen, so habe die in dieser Gesetzesbestimmung vorgesehene Rechtsfolge

---

[1]) RGZ. Bd. 31 S. 98 ff.

[2]) GewKfmG. 11. Jahrg. Nr. 5 Sp. 206.

[3]) vgl. Anm. 1 S. 34.

einzutreten, die allgemeine Norm des § 138 BGB. könne dann nicht Platz greifen.

Es ist also eine Konkurrenzklausel mit der ausgedehntesten zeitlichen Beschränkung, z. B. bis ans Lebensende, oder eine Konkurrenzklausel, die nach Gegenstand oder Örtlichkeit unbegrenzt ist, aus diesem Grunde nicht ihrem vollen Umfange nach ungültig, sondern nur insoweit, als sie die Grenzen überschreitet, durch die eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten ausgeschlossen wird. Diese Grenzen festzustellen, ist Sache des Richters. Natürlich läßt sich die Frage, wann die Grenzen nach Zeit, Ort und Gegenstand durch die Konkurrenzklausel überschritten werden, immer nur nach den Umständen des einzelnen Falles bestimmen. Nach jeder dieser drei Richtungen ist im Einzelfalle auf Grund der konkreten Sachlage unter Würdigung aller in Betracht kommenden Verhältnisse und Umstände die Einhaltung der Grenzen zu prüfen. Da es sich um eine Billigkeitsprüfung handelt, sind hierbei zunächst die widerstreitenden, wechselseitigen Interessen von Dienstherren und Bediensteten zu vergleichen. Dabei sind die Verhältnisse des Bediensteten, des Dienstherrn und auch die Bedürfnisse des vom Dienstherrn betriebenen geschäftlichen Unternehmens in Betracht zu ziehen.[1])

So kann es vorkommen, daß mit Rücksicht auf die konkrete Sachlage auch das engstbegrenzte Wettbewerbsverbot wegen unbilliger Erschwerung des Fortkommens des Verpflichteten ungültig sein kann.[2]) Ein Beispiel hierzu bietet ein Urteil des Gewerbegerichts Charlottenburg v. 25. 8. 1909.[3]) Es handelte sich bei dieser Entscheidung um eine Klage auf Einhaltung einer Konkurrenzklausel, die ein Nachtwächter eines Nachtwachinstituts in Berlin eingegangen war, des Inhalts, daß er während eines Monats nach seinem Abgange in kein Nachtwachinstitut Berlins und der Vororte eintrete. Wenn es sich in diesem Falle auch nicht um einen Angestellten, der unter § 133a GewO. fällt,

---

[1]) vgl. Cantor S. 12.

[2]) Recht 1909 Nr. 3002.

[3]) GewKfmG. 15. Jahrg. Nr. 2 Sp. 38.

handelt, so kann dennoch diese Entscheidung hier Erwähnung finden, denn die in § 133f GewO. gegebenen Vorschriften über Konkurrenzklauselverbote sind auch für gewöhnliche gewerbliche Arbeiter analog anwendbar.[1]) Das Gericht hat diese Klausel für ungültig erklärt mit der Erwägung, daß der Kläger kein gelernter Arbeiter sei und deshalb keine andere Stellung wie die eines Nachtwächters bekleiden konnte. Fand der Kläger, was bei Einhaltung der Klausel die notwendige Folge war, keine Arbeit, so würde ihm, da er Ersparnisse von seinem Gehalte nicht hätte machen können, weiter nichts übrig bleiben, als mit seiner Familie die öffentliche Armenpflege in Anspruch zu nehmen. Dieses Ergebnis muß als unhaltbar bezeichnet werden, und deshalb sei der Vertrag nichtig. Stellt man dieser für ungültig erklärten Konkurrenzklausel, die zeitlich einen Monat Geltungsdauer hatte und örtlich auf Berlin und Vororte beschränkt war, eine andere Konkurrenzklausel gegenüber, die Martin in seiner Broschüre mitteilt,[2]) so sieht man sofort, daß nur das genaueste Eingehen auf alle in Betracht kommenden Verhältnisse den Richter zu einer Entscheidung kommen lassen kann. Die von Martin mitgeteilte Konkurrenzklausel lautet: „Hierdurch verpflichte ich mich, bei einem etwaigen Verlassen des Geschäfts der Firma . . . während zweier Jahre vom Tage des Austritts an innerhalb der Grenzen Europas weder selbst Drahtseilbahnen auszuführen noch in dieser Spezialität für andere tätig zu sein und in jedem Kontraventionsfalle eine Konventionalstrafe von 5000 Mk. an die Firma . . . zu zahlen". Der verklagte Techniker bezog bei seinem Eintritt in die Firma ein Monatsgehalt von 140 Mk., als er die Konkurrenzklausel unterzeichnete. Diese Konkurrenzklausel ist vom Landgericht und Oberlandesgericht Köln übereinstimmend in dem vollen Umfang als zu Recht bestehend anerkannt; nur die Strafe wurde auf 1500 Mk. herabgesetzt.

Aus diesen beiden Konkurrenzklauseln ersieht man deutlich, wie weit der Spielraum ist, den das geltende Recht dem Richter

---

[1]) OLG. Stuttgart II. Zivilsenat v. 21. 6. 1906 im Recht 1907 Sp. 1544.
[2]) Martin S. 15.

gelassen hat. Es kommt alles auf das Ermessen des Richters an, ob in dem einzelnen Fall eine unbillige Erschwerung des Fortkommens vorliegt; der Richter ist es, der die beiderseitigen Interessen abwägen muß, und der Richter hat auch gleichzeitig die Befugnis, an Stelle der Beteiligten die für ihre Verhältnisse angemessene Festsetzung, allerdings innerhalb der Parteianträge, zu treffen.[1])

Das Mittel für den Angestellten, Sicherheit und Klarheit zu bekommen, ob eine Konkurrenzklausel als unbillige Erschwerung seines Fortkommens zu betrachten, ist die Feststellungsklage (§ 256 ZPO.). Selbstverständlich wird die Feststellungsklage auch gegen die Angestellten geltend gemacht werden können. Hat der Angestellte entgegen der Konkurrenzklausel eine Stelle angenommen oder einen Geschäftsbetrieb eröffnet, so kann der Arbeitgeber das Verbot statt im Wege der Feststellungsklage mit der Klage auf Verurteilung zur Unterlassung erstreben.[2])

Wie in dem oben zitierten Fall, den das Kaufsmannsgericht Breslau entschieden hat,[3]) versucht wurde, das Recht des Richters, die Vertragsstrafe herabzusetzen, auszuschalten, hat man von seiten der Arbeitgeber auch versucht, dieses Recht des Richters, im Falle einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens nach seinem Ermessen die Grenzen festzusetzen, zu umgehen. Nach einer der „Sozialen technischen Korrespondenz“ entnommenen Mitteilung der „Sozialen Praxis“[4]) sind in Verträgen mit Konkurrenzklauseln vielfach Zusätze eingeführt des Inhalts, daß der Angestellte anerkennt, daß die Konkurrenzklausel nicht gegen die guten Sitten verstoße oder daß er in der ihm durch die Konkurrenzklausel auferlegten Verpflichtung eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens nicht erblicke. Solche Zusätze sind rechtlich ohne jede Bedeutung, denn es kann und darf nicht in das Belieben der Parteien gestellt sein, zu entscheiden, ob ein Vertrag gegen die guten Sitten verstoße oder

---

[1]) RGRat Dr. Düringer in DJZ. 16. Jahrg. Nr. 20 Sp. 1234.
[2]) RGZ. Bd. 70 S. 439.
[3]) vgl. Anm. 2 S. 35.
[4]) SozPrax. 21. Jahrg. Nr. 49 Sp. 1584.

ob durch die übernommene Verpflichtung das Fortkommen eines Angestellten unbillig erschwert werde. Die Entscheidung darüber steht nur dem Richter zu, und dieses Recht des Richters kann durch Parteivereinbarung auch nicht ausgeschlossen werden.

Es ist wohl angebracht, an dieser Stelle über eine andere Art, sich die Innehaltung der eingegangenen Konkurrenzklausel zu sichern, einiges zu sagen. Gemeint ist damit die Gewohnheit einiger Arbeitgeber, sich die Konkurrenzklausel „auf Ehrenwort", „durch eidliches Gelöbnis" oder unter ähnlichen Versicherungen versprechen zu lassen. Der Zweck solcher Klauseln ist der, daß die Innehaltung moralisch erzwungen werden soll, selbst wenn das Gericht die Ungültigkeit einer solchen Klausel festgestellt hat. Dadurch wird die ordentliche Gerichtsbarkeit des Staates, der jeder Bürger unterliegen soll, ausgeschaltet und dafür der moralische Zwang gesetzt.[1])

Diese Bindung durch Ehrenwort verstößt gegen die guten Sitten. Das Reichsgericht[2]) steht auf dem Standpunkte, daß die Ehre, weil sie als ideales Gut einen Teil des Persönlichkeitsrechts des Menschen bildet und eine Grundlage seiner Existenz ist, nicht ohne weiteres in vermögensrechtlichen Beziehungen zugunsten anderer verwandt werden kann; daß unter Umständen die Bindung des aus einem Vertrage Verpflichteten auf Ehrenwort zulässig sein kann, ist vom Reichsgericht in diesem Urteile zugegeben. Dieses wird besonders der Fall sein in gut bezahlten Vertrauensstellungen und bei Geheimnishaltung bestimmter, anvertrauter Sachen. Eine andere Entscheidung des Reichsgerichts[3]) erklärt einen Vertrag für nichtig, in dessen Bedingungen gesagt war, daß sich der Angestellte unter Verpfändung des Ehrenworts verpflichtete, jederzeit und auch nach einem Austritt, gleichviel unter welchen Umständen derselbe erfolgt, das Geschäftsgeheimnis aufs strengste zu wahren. Denn der Beklagte hätte schon während seiner Stellung bei der Klägerin und weiter während der auf drei Jahre vereinbarten Geltung des Wett-

---

[1]) Martin S. 27.
[2]) RGZ. Bd. 68 S. 229.
[3]) GewKfmG. 16. Jahrg. Nr. 8 Sp. 346.

bewerbsverbots unter dem Drucke der ehrenwörtlichen Verpflichtung gestanden. Er wurde der Gefahr ausgesetzt, selbst aus geringfügigen Anlässen des Bruches seines Ehrenworts geziehen zu werden und dadurch eine Minderung seines Ansehens zu erleiden. Eine solche Bindung durch Ehrenwort in ausschließlich vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist aber unzulässig.

Während in diesem Urteil das Reichsgericht den Konkurrenzklauselvertrag für nichtig erklärte, da infolge ganz geringfügiger Anlässe ein Ehrenwortsbruch herbeigeführt werden könne, hat das Reichsgericht in seinem Urteil v. 1. 11. 1911 [1]) klipp und klar dargelegt, daß die ehrenwörtliche Verpflichtung eines Angestellten, die Konkurrenzklausel zu halten, stets unzulässig sei und der Rechtsgültigkeit entbehre, da sie immer einen Verstoß gegen die guten Sitten bedeute.

Durch dieses Urteil ist klar zum Ausdruck gebracht, daß eine ehrenwörtliche Bindung des Angestellten als Verstoß gegen die guten Sitten stets nichtig ist.

Betrachten wir noch einmal kurz das Ergebnis dieses Kapitels, so stellt sich die Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten in der Praxis folgendermaßen dar: Abgesehen von der Konventionalstrafe, wegen deren für die Handlungsgehilfen Sondervorschriften bestehen, während für die technischen Angestellten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten, stehen die technischen Angestellten im allgemeinen nicht schlechter da als die Handlungsgehilfen. Eine zeitliche Geltungsdauer einer Konkurrenzklausel über 3 Jahre hinaus kommt so gut wie gar nicht vor; vorkommendenfalls wird sie wohl meistens vom Richter auf 3 Jahre beschränkt werden. Die Schutzvorschriften für die Handlungsgehilfen des § 75 Abs. 1 HGB. finden auch Anwendung auf die technischen Angestellten, allerdings mit dem Unterschiede, daß diese Vorschriften für die Handlungsgehilfen ius cogens sind, während ihre Anwendung auf die technischen Angestellten durch Vertrag ausgeschlossen werden kann.

---

[1]) Abgedr. im „Recht des Angestellten", Beil. zur Deutschen Industriebeamtenzeitung 1912 Nr. 5.

Viertes Kapitel.

Die Bestrebungen nach anderweitiger Regelung der für die technischen Angestellten geltenden Konkurrenzklauselvorschriften und die von der Regierung geplanten Änderungen.

a) Forderungen der Angestelltenverbände.

Schon kurze Zeit nach dem Inkrafttreten der Bestimmungen des § 133 f GewO. setzten von seiten der Organisationen der technischen Angestellten die Bestrebungen ein, auch die weiteren Beschränkungen der kaufmännischen Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten wirksam zu machen. Man kann sagen, daß die Bewegung gegen die Konkurrenzklausel in der Hauptsache von den technischen Angestellten, die bei der gesetzlichen Regelung im Vergleich zu den Handlungsgehilfen zu kurz gekommen waren, in Fluß gehalten wurde. So richtete der Deutsche Werkmeisterverband bereits 1902 eine Eingabe an den Reichstag, in welcher die Ausdehnung der für Handlungsgehilfen gültigen Bestimmungen auf Betriebsbeamte, Techniker und Werkmeister gefordert wurde.[1]) Während der Deutsche Technikerverband in seiner Eingabe an den Reichstag vom Oktober 1905 lediglich eine Beschränkung der Konkurrenzklausel auf Angestellte mit einem Gehalt von über 3600 Mk. befürwortet hatte, war der Bund der technisch- industriellen Beamten bereits einen großen Schritt weitergegangen, als er in seiner Generalversammlung im März 1905 in sein Programm den Punkt aufnahm: „Die Konkurrenzklausel ist ganz abzuschaffen".[2])

Diese Forderungen der einzelnen Angestelltenverbände konnten mit besonderem Nachdruck geltend gemacht werden, als im Jahre 1905 unter Führung des Deutschen Werkmeisterverbandes sich elf Berufsvereinigungen zu dem „Sozialen Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellter" zusammenschlossen. Der „Soziale Ausschuß" hat als Hauptprogrammpunkt folgenden aufgestellt:

---

[1]) Rechtsbl. 1. Jahrg. Nr. 11 S. 89.
[2]) Weil S. 153.

— Beseitigung der rechtlichen Benachteiligung der technischen gegenüber den kaufmännischen Angestellten,

Beseitigung der Konkurrenzklausel, zum mindesten Aufnahme der §§ 74 Abs. 2 u. 75 HGB. in die Gewerbeordnung und Überweisung der Streitigkeiten aus der Konkurrenzklausel an die Berufsgerichte.[1])

Die Folge des Zusammenschlusses der Technikervereine war ein gemeinsamer Antrag von vier Fraktionen im Reichstag, der am 7. 3. 1906 zur Verhandlung kam und dessen Hauptsätze verlangten, daß

1. die Vorschriften der Gewerbeordnung über das Dienstverhältnis der technischen Angestellten (§§ 133 a ff.) den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches über das Dienstverhältnis der Handlungsgehilfen angepaßt würde,
2. die nach Maßgabe des neuen Gesetzentwurfes verbesserten Vorschriften der §§ 133 a ff. GewO. auf alle technischen Angestellten (insbesondere diejenigen in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben) ausgedehnt würden.[2])

Dieser Antrag wurde einer Kommission überwiesen, und diese 14. Kommission hat im Plenum eine Reihe von Abänderungen der Gewerbeordnung vorgeschlagen. Zur zweiten Lesung im Plenum ist die Vorlage wegen der Auflösung des Reichstages nicht gekommen, doch ist ihr Inhalt sofort nach dem Zusammentritt des neuen Reichstages in Anträgen der Freisinnigen und Nationalliberalen wieder unterbreitet worden.[3])

Zu dieser Zeit wurde auch von Unternehmerseite die Forderung nach einer Änderung der geltenden Bestimmungen über die Konkurrenzklausel erhoben. Es war dies der „Verein deutscher Chemiker". Sein Beweggrund war nicht, die Einschränkung der Konkurrenzklausel zugunsten der Angestellten herbeizuführen, er wollte vielmehr den Bestrebungen der Angestellten auf Nichtigerklärung der Konkurrenzklausel begegnen und entschied sich daher auf Antrag des Vorstandes auf seiner

---

[1]) Potthoff-Lehmann S. 23.
[2]) Schriften der Gesellsch. f. soz. Reform Heft 27 S. 112.
[3]) Potthoff-Lehmann S. 24.

Hauptversammlung 1907 für das System der bezahlten Karenz und forderte die Aufnahme einer Bestimmung in die Gewerbeordnung, daß

> „eine Vereinbarung, nach der ein Angestellter für die Zeit nach der Beendigung seines Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, nur dann für ihn verbindlich sein soll, wenn ihm für die Dauer der Beschränkung das zuletzt von ihm bezogene Festgehalt, mindestens aber eine Entschädigung zugesichert wird, die ihm eine seinem Stande entsprechende Lebensführung ermöglicht".[1])

Außerdem entschied sich der Verein noch für Vorschriften über die Verzichtleistung des Arbeitgebers auf die Konkurrenzklausel nach Auflösung des Vertragsverhältnisses, in welchem Falle der Angestellte nur noch auf ein Jahr Ansprüche auf Zahlung des Gehaltes besitzen solle, auf das er sich die durch gewerbliche Tätigkeit verdienten Beträge anrechnen lassen mußte. Die Konkurrenzklausel sollte außerdem durch vertragswidriges Verhalten des Gewerbeunternehmers hinfällig sein.[2])

b) Die Gewerbenovelle v. 16. 12. 1907.

Nachdem so von Angestellter- wie von Unternehmerseite die Änderung der Bestimmungen über die Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten gefordert wurde, konnte sich die Regierung dieser Bewegung gegenüber nicht mehr passiv verhalten. Die Regierung hat dann in weitgehendster Weise die Anträge im Reichstag nach Gleichstellung der Techniker mit den Handlungs-

---

[1]) Weil S. 126.

[2]) Auf der Hauptversammlung 1909 wurde noch folgender Zusatz angenommen: „Der Gewerbeunternehmer ist berechtigt, auf Einhaltnng der vereinbarten Beschränkungen zu verzichten. Während der Dauer des Dienstverhältnisses muß die Verzichtleistung spätestens 6 Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses oder, falls der Vertrag durch den Angestellten gekündigt wird, spätestens 14 Tage nach Entgegennahme der Kündigung ausgesprochen werden. Nach Ablauf des Vertrages behält der Angestellte im Falle der Verzichterklärung den Anspruch auf die vorgesehene Vergütung noch auf die Dauer eines Jahres von der Abgabe der versprochenen Erklärung ab".

gehilfen berücksichtigt, als die Novelle zur Gewerbeordnung beraten wurde, und dabei auch eine Änderung der Vorschriften über die Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten ins Auge gefaßt. In der Reichstagssitzung v. 11. 4. 1907 kündigte Graf v. Posadowsky die große Gewerbeordnungsnovelle an und hob dabei hervor, daß die Werkmeister und Techniker den Handlungsgehilfen gleichgestellt werden sollten, jedoch mit einer Ausnahme, in bezug auf die Konkurrenzklausel, wo wesentlich verschiedene Verhältnisse vorlägen. Am 16. 12. 1907 ging dem Reichstage diese Novelle zu, in der besonders die von der 14. Kommission im Mai 1906 vorgeschlagenen Bestimmungen zur Beratung gestellt wurden. Der Gesetzentwurf[1]) enthielt betreffend der Konkurrenzklausel folgende Neuregelung: In § 133 f GewO. wird als Abs. 2 folgende Bestimmung eingefügt (Abs. 1 bleibt unverändert).

> Die Beschränkung kann auf einen Zeitraum von mehr als 3 Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an nur dann erstreckt werden, wenn vereinbart wird, daß während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird.

Hinter § 133 f GewO. wird eingeschaltet:

> § 133 g. Gibt der Gewerbeunternehmer durch vertragswidriges Verhalten dem Angestellten Grund, das Dienstverhältnis gemäß den Vorschriften der §§ 133 b, 133 d aufzulösen, so kann er aus einer Vereinbarung der im § 133 f bezeichneten Art Ansprüche nicht geltend machen.
>
> Das gleiche gilt, wenn der Gewerbeunternehmer das Dienstverhältnis auflöst, es sei denn, daß für die Aufhebung ein erheblicher Anlaß vorliegt, den er nicht verschuldet hat, oder daß während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird.

---

[1]) Entw. eines Gesetzes betr. Abänderung der GewO., Verhandl. d. RT. 12. LP. I. Sess. 1907—1909 Anl. Bd. 244.

Hat der Angestellte für den Fall, daß er die in der Vereinbarung übernommene Verpflichtung nicht erfüllt, eine Strafe versprochen, so kann der Gewerbeunternehmer nur die verwirkte Strafe verlangen; der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.

Vereinbarungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig.

§ 113h. Die Vorschriften des § 133f Abs. 2 und des § 133g Abs. 2—4 finden keine Anwendung, wenn der Angestellte ein Gehalt von mindestens 8000 Mk. für das Jahr beziehe.

Die Bestimmungen der §§ 133f bis 133h GewO. finden vom 1. 1. 1910 ab auch auf die schon vor ihrem Inkrafttreten getroffenen Vereinbarungen Anwendung.

Dem Gesetzentwurf war eine Begründung beigegeben, in der es heißt, daß in Übereinstimmung mit den Vorschlägen der Reichstagskommission, abweichend von den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches, die Beschränkung hinsichtlich des Zeitraumes dann keine Anwendung finden soll, wenn während der Dauer der Konkurrenzbeschränkung dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortgezahlt wird. Ferner wird in der Gesetzesbegründung ausgeführt, daß sich die Anwendung der neuen Beschränkungen nur auf solche Angestellte erstrecken soll, die ein Gehalt von weniger als 8000 Mk. für das Jahr beziehen. Diese Vorrechte seien angesichts der besonderen Verhältnisse in der Industrie unerläßlich, da es sich hier um die Wahrung von Betriebsgeheimnissen handle, die eines stärkeren Schutzes bedürfen, als dies bezüglich der kaufmännischen Geschäftsgeheimnisse geboten erscheint. Zugleich dürfe angenommen werden, daß sie ausreichen, um eine Schädigung der Industrie zu verhüten. Es ist dann in der Begründung weiter ausgeführt, daß nach den Reichstagsbeschlüssen auch die Bestimmungen des neuen § 133g Abs. 1 — also die Bestimmung, daß die Konkurrenzklausel keine Gültigkeit haben soll, wenn der Prinzipal durch

vertragswidriges Verhalten Anlaß zur Kündigung gibt — gegenüber den höher bezahlten Angestellten nicht Platz greifen sollte. Diesem Beschlusse hätte nicht beigetreten werden können, da in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung[1]) dem Unternehmer, der seinerseits seinen Verpflichtungen nicht nachkommt und dadurch Anlaß zur Kündigung gibt, auch kein Anspruch aus der Konkurrenzklausel eingeräumt werden könne. Demnach wäre im § 133 h lediglich die Geltung der §§ 133 f Abs. 2, 133 g Abs. 2—4 auszunehmen.

Nach dem Gesetzentwurf der Regierung sollten also für die technischen Angestellten Konkurrenzklauseln nur dann über einen Zeitraum von 3 Jahren hinaus vereinbart werden können, wenn dem Angestellten für die Dauer der Beschränkung das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird, und zwar sollte vom ersten Jahre der Beschränkung an das volle Gehalt weitergezahlt werden. Danach kann man wohl in Hinsicht auf die zeitliche Beschränkung von einer Gleichstellung der technischen Angestellten mit den Handlungsgehilfen sprechen, denn wenn z. B. einem Angestellten, der eine Konkurrenzklausel auf 5 Jahre eingegangen ist, diese 5 Jahre lang das volle Gehalt weitergezahlt wird, ohne daß er das, was er anderweitig verdient, sich anrechnen lassen muß, dann kann man m. E. doch wohl mit Ernst nicht von einer Benachteiligung durch die Konkurrenzklausel sprechen. Der § 75 HGB., der infolge der Praxis der Rechtsprechung schon immer auch für die technischen Angestellten Anwendung gefunden hatte, sollte als § 133 g in die Gewerbeordnung eingefügt werden mit der redaktionellen Änderung, daß § 75 Abs. 1 HGB. den beiden ersten Absätzen des § 133 g GewO. entsprach und daß es in § 133 g heißen sollte: „. . . wenn der Gewerbeunternehmer das Dienstverhältnis auflöst", während es im Handelsgesetzbuch statt auflöst „kündigt" heißt. Diese Vorschriften des § 133 g sollten damit ius cogens für die technischen Angestellten werden.

Eine Abweichung von den Vorschriften über die Konkurrenzklausel für die Handlungsgehilfen sollte insofern eintreten, als

---

[1]) vgl. vorhergehendes Kapitel.

die neuen Vorschriften nicht gelten sollten für Angestellte, die ein Gehalt von mehr als 8000 Mk. pro Jahr beziehen. Da, wie in der Begründung hervorgehoben wurde, für diese Angestellten wohl der Abs. 1 des § 133 g, aber nicht Abs. 4 Geltung haben sollte, so sollte danach die Rechtslage für diese Angestellten gerade so sein, wie sie jetzt für alle technischen Angestellten noch ist. Es sollte also mit diesen Angestellten vertraglich die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel vereinbart werden können auch für den Fall, daß der Gewerbeunternehmer durch vertragswidriges Verhalten dem Angestellten Grund zur Kündigung gibt. Der Gesetzgeber ist bei diesem Einwurfe von dem Standpunkte ausgegangen, daß es sich in der Industrie um die Wahrung von Betriebsgeheimnissen handelt, die in ganz besonderem Maße den höchstbezahlten Angestellten anvertraut werden und die eines stärkeren Schutzes bedürfen, weil durch deren Verrat der ganze Betrieb gefährdet werden würde.

Es sollte also durch diesen Gesetzesentwurf die Gleichstellung der technischen Angestellten mit den Handlungsgehilfen auch in der Frage der Konkurrenzklausel — abgesehen von den wenigen Abweichungen, die durch die besonderen Verhältnisse der Industrie geboten waren — bewirkt werden.

c) Die von der Gewerbekommission des Reichstags beschlossenen Änderungen der Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung.

Der Reichstag verhandelte am 28. und 29. 2. und am 2. 3. 1908 über diese Vorlage und übertrug der 26. Kommission den Gesetzentwurf zur weiteren Behandlung.[1]) Interessant sind die Änderungen, die in der Kommission an dem Gesetzentwurf vorgenommen wurden und die ganz wesentlich von dem Entwurf der Regierung abweichen. Es dürfte wohl angebracht sein, den Wortlaut des § 133 f, wie ihn die Kommission gestaltet und in 1. Lesung am 4. 2. 1909 nach zweitägiger Debatte angenommen hat, hier aufzuführen.

> § 133 f. Eine Vereinbarung zwischen dem Gewerbeunternehmer und einem der in § 133 a bezeichneten Angestellten, durch die der Angestellte für die Zeit

[1]) Verhandl. d. RT. 12. LP. I. Sess., StenB. Bd. 231 S. 3494 ff.

nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Angestellten nur verbindlich, wenn die Vereinbarung bezweckt und geeignet ist, den Gewerbeunternehmer vor solchen Schäden zu bewahren, welche durch die Bekanntgabe von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen entstehen können. Die Vereinbarung ist ferner nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens ausgeschlossen wird.

Die Beschränkung kann auf einen Zeitraum von mehr als 1 Jahr von der Beendigung des Dienstverhältnisses an nur dann erstreckt werden, wenn vereinbart wird, daß während der Dauer der Beschränkung der Angestellte die zuletzt ihm gewährte vertragsmäßige Leistung des Gewerbeunternehmers weitererhält und diese mindestens 3000 Mk. betragen.

Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Angestellte zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist, oder wenn sein Arbeitsverdienst die Summe von 1500 Mk. für das Jahr nicht übersteigt.

Nach dem Bericht v. 18. 5. 1909 hat[1]) die 26. Kommission ferner beschlossen, daß im § 133 g Abs. 2 an Stelle des Ausdrucks „das zuletzt von ihm bezogene Gehalt“ die Worte „die zuletzt ihm gewährten vertragsmäßigen Leistungen des Gewerbeunternehmers weitererhält“ gesetzt würden. Ferner hat die Kommission hinter § 133 g Abs. 2 folgenden Abs. 3 neu eingefügt:

„Wenn nach Abs. 2 die Fortgewährung der vertragsmäßigen Leistungen des Gewerbeunternehmers die Voraussetzung für die Wirksamkeit der Vereinbarung ist, so hat der Gewerbeunternehmer bei der Kündigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten eine bestimmte Erklärung darüber abzugeben, ob der Angestellte die zuletzt ihm gewährten vertragsmäßigen Leistungen weiter-

[1]) Kommissionsdrucksache 27.

erhalten soll. Unterläßt der Gewerbeunternehmer eine solche Erklärung, so ist er nicht befugt, den Angestellten für die Zeit nach der Auflösung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit zu beschränken.

§ 133h. Die Vorschriften des § 133f Abs. 2 und des § 133g Abs. 2—5 finden keine Anwendung, wenn die Angestellten ein Gehalt von mindestens 8000 Mk. für das Jahr beziehen.

Nach diesen Kommissionsbeschlüssen sollte demnach in der Regelung der Konkurrenzklausel fortan eine Abstufung nach der Gehaltshöhe bestehen. Die Vorschläge der Kommission gingen also dahin[1]):

1. Für Angestellte mit einem Gehalte bis zu 1500 Mk. soll jede Vereinbarung einer Konkurrenzklausel ungültig sein. Die Kommission hat hierbei also die vom DTV. 1905 aufgestellte Forderung nach einer unteren Gehaltsgrenze berücksichtigt, wenn auch nicht in dem Maße, wie der DTV. es in seiner Eingabe gefordert hatte.
2. Für Angestellte mit einem Jahresverdienst von 1500 bis 3000 Mk. sollte in jedem Falle nur eine Konkurrenzklausel von höchstens einem Jahre Dauer vereinbart werden können; also selbst wenn das Gehalt für die Zeit der Beschränkung fortgezahlt wird, kann doch für diese Klasse von Angestellten immer nur eine Konkurrenzklausel mit einer Zeitdauer von höchstens einem Jahre vereinbart werden.
3. Für Angestellte mit einem Jahresverdienst von 3000 bis 8000 Mk. soll eine Konkurrenzklausel von unbeschränkter Dauer vereinbart werden können. Vereinbarungen über eine mehr als einjährige Karenzzeit sollten aber nur gültig sein, wenn dem Angestellten während der Dauer der Beschränkung die ihm zuletzt gewährten vertragsmäßigen Leistungen weiterbezahlt würden. Mit dieser Bestimmung hat die Kommission dem Antrage des „Vereins deutscher Chemiker“ stattgegeben und den Grundsatz der bezahlten Karenz eingeführt.

[1]) vgl. Cantor S. 39.

4. Für Angestellte mit einem Jahresverdienst über 8000 Mk. sollten nur die allgemeinen Vorschriften gelten, daß ihr Fortkommen durch die Karenzvereinbarung nicht unbillig erschwert werden darf, und daß der Gewerbeunternehmer aus der Vereinbarung Ansprüche nicht geltend machen kann, wenn er durch vertragswidriges Verhalten dem Angestellten Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses gibt.

Mit diesen Kommissionsbeschlüssen war eine grundlegende Umwälzung in die Gesetzgebung betr. Konkurrenzklausel getreten. Es war hier zum ersten Male, wenigstens für die Angestellten mit einem Jahresverdienste von 3000 Mk. an, die Konkurrenzklausel nach den allgemeinen Grundsätzen des Vertrages behandelt worden; in dem Unterlassen des Angestellten, während eines bestimmten Zeitraumes nach Auflösung des Dienstverhältnisses in ein Konkurrenzgeschäft zu treten oder ein Konkurrenzgeschäft selbst zu betreiben, sah die Kommission eine Leistung des Angestellten, der durch Fortzahlung des Gehalts oder durch die Höhe des Gehalts während der Dienstzeit (die Angestellten mit einem Jahresverdienst über 8000 Mk.) eine Gegenleistung des Gewerbeunternehmers gegenüberstehen sollte.

Diese Kommissionsbeschlüsse wurden aber nicht Gesetz; mit dem Reichstagsschluß (Juli 1909) fielen sie unter den Tisch.

d) Der Erlaß des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe v. 16. 6. 1910.

Inzwischen war die Agitation gegen die Konkurrenzklauselbestimmungen der Gewerbeordnung seitens der Angestelltenverbände energisch weiterbetrieben. Auch der DTV., der im Jahre 1905 nur die Einführung einer Mindestgehaltsgrenze erstrebte, folgte jetzt dem Vorgehen des B.d.t.i.B. und nahm auf seinem Verbandstage 1908 eine Resolution an, die den Abschnitt enthielt: „Der DTV. bittet ferner den hohen Reichstag, dahin wirken zu wollen, daß in dem Entwurf zur Abänderung der Gewerbeordnung eine Neuregelung der Vorschriften in § 133f erfolgt in der Weise, daß Vereinbarungen, durch die der Angestellte für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses

in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, für nichtig erklärt werden".[1])

Diese Forderung nach gänzlichem Verbot jeder Konkurrenzklausel hat der DTV. erneut erhoben in dem auf dem Verbandstage 1910 aufgestellten sozialpolitischen Programm und diese Forderung in einer Eingabe an den Reichstag näher begründet.

Auch der B.d.t.i.B. hat in seinem Programm vom Bundestage 1909 abermals die Forderung nach rechtlicher Unwirksamkeit der Konkurrenzklausel und Ahndung der Abnahme des Ehrenworts im Dienstvertrage sowie der sogen. heimlichen Konkurrenzklausel mit Freiheitsstrafe erhoben;[2]) ferner hat der B.d.t.i.B. in einer Eingabe an den Reichstag v. 25. 2. 1910 eine Gesetzesvorschrift, daß jede Konkurrenzklausel mit den in § 133 a GewO. bezeichneten Personen nichtig sein sollte, erstrebt.

Dem Drängen der Angestelltenorganisationen, sowohl der technischen als auch derjenigen des Handels, konnte sich die Regierung nicht länger widersetzen, und es wurden die Vorarbeiten für eine Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie getroffen. Hierbei griff man auf die von der 26. Kommission gefaßten Beschlüsse, die sich damals durch den Reichstagsschluß erledigt hatten, zurück, so daß die Arbeit der Kommission doch nicht ganz umsonst gewesen ist. Die damaligen Kommissionsbeschlüsse wurden einem Erlasse zugrunde gelegt, den der preußische Handelsminister am 16. 6. 1910 sämtlichen deutschen Handelsvertretungen zur Begutachtung vorlegte. Dieser Erlaß enthielt elf Leitsätze.[3]) Der oberste Grundsatz war die Einführung der sogen. bezahlten Karenz, und zwar sollte danach dem Angestellten nicht gleich nach Auflösung des Dienstverhältnisses das volle Gehalt gezahlt werden, wie es die 26. Kommission für die Angestellten mit einem Jahresverdienste von 3000—8000 Mk. beschlossen hatte, sondern die Entschädigung sollte so bemessen sein, daß für das erste Jahr dem Angestellten $^1/_4$ der ihm zuletzt gewährten vertragsmäßigen Leistungen, für das zweite Jahr $^1/_3$

[1]) Weil S. 140.
[2]) Weil S. 156.
[3]) Abgedr. bei Cantor S. 40ff.

und für die über das zweite Jahr hinausgehende Karenzzeit (bei Handlungsgehilfen für das dritte Jahr) das volle Gehalt gezahlt würde. Ferner enthält der Erlaß Bestimmungen über die Anrechnung desjenigen, was der Angestellte in seiner neuen Stellung erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt, auf das ihm nach Beendigung seines Dienstverhältnisses fortgezahlte Gehalt. Man hoffte, daß diese Entschädigungspflicht die Wirkung haben würde, daß nur in solchen Fällen ein Konkurrenzverbot vereinbart würde, in denen wirklich ein berechtigtes und erhebliches Interesse des Unternehmers vorläge. Der Erlaß sieht ferner vor die Ausdehnung des § 75 Abs. 1 HGB. auf die technischen Angestellten, dagegen aber, da der Grundsatz der Zweiseitigkeit für jede Konkurrenzklausel voll zur Geltung kommen sollte, folgerichtigerweise auch die Aufgabe der Sonderbestimmungen des § 75 Abs. 2 HGB. für die Handlungsgehilfen. Auch waren in dem Erlaß Bestimmungen betreffs einer Höchstgrenze vorgesehen, über die hinaus die Schutzvorschriften über die Konkurrenzklausel keine Anwendung mehr finden sollten. Ferner wurde angeregt, ob es sich nicht empfehle, die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel von schriftlicher oder gerichtlicher oder notarieller Beurkundung abhängig zu machen, und es wurde außerdem die Frage aufgeworfen, ob der Ausdehnung der für die technischen Angestellten vorgeschlagenen Grundsätze auf alle gewerblichen Arbeiter im Sinne des § 105 GewO. Bedenken entgegenständen.

Es würde über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen, hier die sämtlichen Vorschläge dieses Erlasses zu erörtern, und es würde selbstverständlich auch zu weit führen, die Gutachten der Handelsvertretungen, die auf diesen Erlaß hin abgegeben wurden, einer kritischen Betrachtung zu unterziehen. Bemerkt sei nur, daß die Antworten der Handelsvertretungen derart verschieden ausfielen, daß man für und gegen jeden der elf Leitsätze eine Reihe von Gutachten anführen könnte. Das für uns Wichtigste an dem Erlaß des preußischen Handelsministers ist die Feststellung, daß die wirtschaftlichen Verhältnisse, welche die Konkurrenzklausel in gewissen Fällen gerechtfertigt erscheinen ließen, für den Handel und die Industrie verschieden lägen. Die Vorschläge sollten daher nicht dahin gehen, die gesetzlichen

Bestimmungen für kaufmännische und technische Angestellte völlig einheitlich zu regeln, es handle sich vielmehr darum, zu prüfen, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen und mit welcher — für Handel und Industrie soweit erforderlich verschieden festzusetzender — Maßgabe im einzelnen der Grundsatz der bezahlten Karenz auf die Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen und der technischen Angestellten anwendbar erscheine.

Es wird also in diesem Erlasse anerkannt, daß die jetzt geltenden Vorschriften über die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten einer Änderung bedürfen. Diese Notwendigkeit hatte ja auch schon der Bundesrat erkannt, als er dem Reichstage am 16. 12. 1907 die Gewerbeordnungsnovelle vorlegte. Um so mehr muß es Verwunderung erregen, daß als Ergebnis der ganzen Arbeit, der zugrunde gelegt wurden die von den Handelsvertretungen über den Erlaß — der doch ausdrücklich eine Neuregelung auch für die technischen Angestellten ins Auge faßte — ausgearbeiteten Gutachten, nur ein Gesetzentwurf dem Reichstag vorgelegt wurde,[1]) der allein die Neuregelung der Konkurrenzklauselfrage für die Handlungsgehilfen umfaßt. In der Begründung zu diesem Gesetzentwurf ist gesagt worden, daß die Durchführung dieser gesetzlichen Reformen bedeutend erschwert werden würde, wenn sie auch auf die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker ausgedehnt würden, da bei diesen Angestellten in manchen Beziehungen die Verhältnisse anders lägen. Es entspreche auch dem Gange, den die Gesetzgebung bezüglich der Dienstverhältnisse im Handel und in der Industrie bisher genommen habe, daß die neuen Grundsätze zunächst für die Handlungsgehilfen zur Einführung gelangen und die Entscheidung der Frage, inwieweit sie auf andere Angestellte zu übertragen seien, besonderen Gesetzen vorbehalten bleibt.

Es ist selbstverständlich, daß die technischen Angestellten sich mit diesem Ergebnisse nicht zufrieden geben konnten, zumal da die Regierung schon im Jahre 1907 die Notwendigkeit

---

[1]) Entw. eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75 u. 76 Abs. 1 HGB., dem Reichstag vorgelegt am 29. 11. 1912.

der Änderung der Konkurrenzklauselbestimmungen der Gewerbeordnung anerkannt hatte. Die Verbände der technischen Angestellten haben dann auch erneut ihre Forderungen nach gänzlichem Verbote der Konkurrenzklausel erhoben; so haben sowohl der Deutsche Technikerverband als auch der Bund der technisch-industriellen Beamten und auch der Deutsche Werkmeisterverband die rechtliche Unwirksamkeit der Konkurrenzklausel der technischen Angestellten in Eingaben an den Reichstag gefordert.

C. Zweiter Teil.

In welcher Hinsicht ist eine Änderung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel notwendig?

a) Vorbemerkung.

In der Begründung zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75 u. 76 Abs. 1 HGB. v. 29. 11. 1912 ist gesagt, daß von der Konkurrenzklausel auch gegenwärtig vielfach ein Gebrauch gemacht wird, der erheblich über das Maß der berechtigten Interessen des Prinzipals hinausgeht und den Gehilfen unbegründete Beschränkungen auferlegt. „Die Konkurrenzklausel dient tatsächlich nicht nur als Schutz gegen eine unlautere Verwertung von Kenntnissen und Beziehungen, die sich der Gehilfe in dem Betriebe des Prinzipals erworben hat, sondern sie wird zu einer Beschränkung und Unterdrückung des freien Wettbewerbes überhaupt benutzt.“ Man muß, da nur allgemein von der Konkurrenzklausel die Rede ist, wohl annehmen, daß dieses für die technischen Angestellten, bei denen, wie oben erwähnt, die Konkurrenzklausel viel häufiger vorkommt, mindestens in gleicher Weise gilt wie für die Handlungsgehilfen. Es ist darum nicht zu verstehen, daß der Entwurf eine Erleichterung nur für die Handelsangestellten bringt, während von den technischen Angestellten gesagt ist, es entspräche dem Gange, den die Gesetzgebung bezüglich der Dienstverhältnisse im Handel und in der Industrie bisher genommen hat, daß die neuen Grundsätze zunächst für die Handlungsgehilfen zur Einführung gelangen und die Entscheidung der Frage, inwieweit sie auf andere Angestellte zu übertragen sind, besonderen Gesetzen vorbehalten bleibt. Danach steht die Regierung auf dem Standpunkte, diese Schutzvorschriften zuerst für die Handlungsgehilfen zu probieren und dann auch

auf die technischen Angestellten — soweit die verschiedenen Verhältnisse von Industrie und Handel es zulassen — zu erstrecken. Mit diesen Anschauungen der Regierung nicht zu vereinen sind die Worte, die bei Beratung des § 133f in der Reichstagskommission gesagt wurden, wo sich der Regierungsvertreter äußerte,[1]) die verbündeten Regierungen empfänden die Ausdehnung der in Rede stehenden Bestimmungen (§§ 74, 75 HGB.) auf die technischen Angestellten nur als einen Akt der Gerechtigkeit, aber sie müßten erst Zeit gewinnen, um die Notwendigkeit und Nützlichkeit einer solchen Ausdehnung zu prüfen. Daß die Regierung schon lange der Ansicht geworden ist, der Ausdehnung der §§ 74, 75 HGB. auf die Gewerbeordnung liege nichts im Wege, zeigt die Einbringung der Gewerbeordnungsnovelle v. 10. 12. 1907, die sich dann durch den Schluß des Reichstages erledigte.[2]) Wenn nun jetzt die Regierung dem Reichstag einen Gesetzentwurf vorlegt, der eine Neuregelung der Konkurrenzklauselfrage für die Handlungsgehilfen enthält, so muß man sich unwillkürlich fragen, warum die technischen Angestellten ganz übergangen werden. Nach dem Gedankengang der Regierung hätten doch zum mindesten erst die Vorschriften der §§ 74, 75 HGB. auf die technischen Angestellten erstreckt werden müssen — natürlich unter Berücksichtigung der verschiedenen Lage von Industrie und Handel —, ehe die Regierung an eine den Handlungsgehilfen noch mehr entgegenkommende Regelung der Konkurrenzklausel des Handelsgesetzbuchs heranging. Jetzt ist eine Neuregelung der Konkurrenzklauselfrage für die technischen Angestellten wieder hinausgeschoben, ohne daß sogar die schon vor ca. sechs Jahren von der Regierung geplante Ausdehnung der Schutzvorschriften, die den Bestimmungen der §§ 74, 75 HGB. zum größten Teil entsprochen hätten, erfolgt ist.

Es steht nun allerdings zu hoffen, daß bei einer Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie für die technischen Angestellten, die nach einer Äußerung des Regierungsvertreters bei den Beratungen der Reichstagskommission über den jetzt

[1]) Ber. der 18. Kommission, Aktenstücke Nr. 735 Anl. Bd. 7, 1895—1897 S. 3935ff.

[2]) vgl. vorhergehendes Kapitel.

vorliegenden Gesetzentwurf zur Abänderung der §§ 74, 75, 76 Abs. 1 HGB. bereits geplant ist,[1]) nicht nur die jetzigen Schutzvorschriften des Handelsgesetzbuchs auf die Gewerbeordnung ausgedehnt werden, sondern daß auch darüber hinaus noch eine Reihe anderer Schutzvorschriften für die Angestellten zum Gesetz erhoben werden, die sich im Laufe der Jahre als notwendig herausgestellt haben.

Daß die zurzeit geltenden Bestimmungen tatsächlich reformbedürftig sind, kann m. E. nicht bestritten werden. Man muß sich vor allem einmal klar machen, welchen Zweck die Konkurrenzklausel eigentlich verfolgen soll. Sie stellt eine Schutzbestimmung für den Arbeitgeber dar und soll verhindern, daß Angestellte mit besonderen Kenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten, die sie sich in ihrer Stellung angeeignet haben, sofort wieder zum Schaden ihres letzten Arbeitgebers in einer neuen Stellung verwenden.[2]) Es ist also hier von einer Schutzbestimmung gegen Angestellte die Rede. Wenn man von diesem Zweck der Konkurrenzklausel als Schutzbestimmung gegen Angestellte ausgeht, dann muß man notwendigerweise zu der Frage kommen, warum die gesetzlichen Schutzvorschriften nur für die Angestellten des Handelsgesetzbuchs und nur für die unter § 133a GewO. fallenden Angestellten gelten. Daß bisher nur für die Handlungsgehilfen und Gewerbegehilfen diese Sondervorschriften bestehen, hat seine Ursache darin, daß gerade bei diesen Kategorien infolge der Häufigkeit der Konkurrenzklausel das Bedürfnis am schärfsten hervortritt, und daß sie kraft ihrer Organisationen die gesetzgeberischen Faktoren für ihre Wünsche wirksamer zu interessieren verstanden.[3]) Hieraus ersieht man, daß es nur ein äußerer Grund ist, weshalb die Konkurrenzklauselvorschriften nur für diese beiden Klassen von Angestellten Geltung haben. In bezug auf den Kreis der Personen, auf welche die Schutzvorschriften über die Konkurrenzklausel zur Anwendung kommen, muß m. E. zuerst eine Änderung eintreten.

---

[1]) SozPrax. 22. Jahrg. Nr. 39 Sp. 1096.
[2]) GewKfmG. 13. Jahrg. Nr. 11 Sp. 285
[3]) Dr. Düringer in DJZ. 16. Jahrg. Nr. 20 Sp. 1236.

Fünftes Kapitel.

Ausdehnung der Schutzvorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel auf alle gewerblichen Arbeiter.

a) Das Vorkommen von Konkurrenzklauseln mit gewerblichen Arbeitern.

Es ist eine von verschiedenen Seiten schon öfter hervorgehobene Tatsache, daß auch mit den gewerblichen Arbeitern eine Konkurrenzklausel häufig vereinbart wird. So schreibt das GewKfmG.,[1]) daß alles darauf hindeute, daß die Konkurrenzklausel auch bei den gewerblichen Arbeitern immer mehr Eingang finde. Durch die Teilarbeit und das Verwischen der Berufsstände hat man nicht beim Werkmeister und dem technischen Angestellten haltgemacht, sondern hat die Klausel auch auf Lageristen, Kontrolleure, Vorarbeiter und Arbeiter ausgedehnt. Ferner hat auf einer Sitzung des Gesamtkollegiums der württembergischen Zentralstelle für Handel und Gewerbe[2]) der Berichterstatter ausgeführt, daß sich die Zentralstelle in Übereinstimmung mit einigen Handelskammern für diese Ausdehnung auf die gewerblichen Arbeiter ausgesprochen habe, mit der Begründung, daß tatsächlich die Aufnahme einer Konkurrenzklausel in die Arbeitsverträge mit gewöhnlichen Arbeitern nicht selten vorkomme, und daß, wenn die technischen Angestellten gegen mißbräuchliche Anwendung geschützt werden sollen, kein Grund vorliegt, den gleichen Schutz den gewerblichen Arbeitern zu versagen. Für das Vorkommen solcher Konkurrenzklauseln mit gewerblichen Arbeitern lassen sich viele Fälle anführen. So hat eine Cannstadter Firma[3]) ihren ungelernten Arbeiterinnen bei ihrem Eintritt eine Konkurrenzklausel auferlegt, daß sie ein Jahr lang nach ihrem Weggange von der Firma bei keiner Konkurrenzfirma innerhalb Groß-Stuttgarts eintreten, und in der SozPrax. 19. Jahrg. Nr. 27 Sp. 699 wird berichtet, daß das Rote Kreuz, Vaterländische

[1]) GewKfmG. 13. Jahrg. Nr. 11 Sp. 284.
[2]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 13 Sp. 402.
[3]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 8 Sp. 232.

Frauenvereine und sonstige Anstalten ihren Schwestern Konkurrenzklauseln auferlegen bis zu zehn Jahren mit Konventionalstrafen von 50—500 Mark bei einer auf ganze Städte und Landkreise ausgedehnten Bindung.

Es ist auch die Frage aufgeworfen worden, ob für die gewerblichen Arbeiter eine Konkurrenzklausel überhaupt verbindlich sei, da im Gesetze keinerlei Bestimmungen über eine mit Arbeitern vereinbarte Konkurrenzklausel enthalten seien. Diese Frage ist zweifellos zu bejahen. Dazu hat das OLG. Düsseldorf in einem Urteile ausgeführt,[1]) daß aus dem Umstande, daß besondere Bestimmungen hinsichtlich der Konkurrenzklausel gegenüber Arbeitern nicht bestehen, lediglich zu folgern sei, daß man nicht für nötig befunden habe, sie einer besonderen Regelung zu unterwerfen, daß man sie vielmehr den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften unterstellen wolle. Anerkannt sei der Grundsatz, daß die in § 1 GewO. statuierte Gewerbefreiheit grundsätzlich nicht ausschließe, Beschränkungen der gewerblichen Tätigkeit privatrechtlich zu vereinbaren. Soweit daher keine Sonderbestimmungen getroffen seien, beurteile sich die Gültigkeit der Konkurrenzklausel ausschließlich nach den allgemeinen Grundsätzen des Bürgerlichen Gesetzbuchs, die auch für den Arbeiter ausreichten, um ihn gegen eine wider Gesetz und gute Sitten verstoßende Beschränkung seiner Erwerbstätigkeit zu schützen. Es steht somit die rechtliche Gültigkeit der mit einem Arbeiter vereinbarten Konkurrenzklausel zweifelsfrei fest.

b) Die Schwierigkeit der Bestimmung, wer unter § 133a GewO. fällt.

Wenn nun das mehrfach bestätigte, nicht seltene Vorkommen der Konkurrenzklausel bei gewerblichen Arbeitern schon an und für sich ein Grund sein müßte, um die Bestimmungen der Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten auch auf die gewerblichen Arbeiter auszudehnen, so spricht noch ganz besonders ein anderer Umstand für eine solche Ausdehnung. Es ist der Mangel einer scharfen Grenze

[1]) SozPrax. 19. Jahrg. Nr. 52 Sp. 1495.

zwischen gewöhnlichen Arbeitern und den im § 133a genannten Personen, so daß vielfach die Grenzen gar nicht bestimmt werden können, zumal da noch in vielen Fällen eine Unsicherheit dazukommt, ob der Angestellte ein gewerblicher Arbeiter oder vielleicht etwa ein Handlungsgehilfe ist. Wer alles unter § 133a GewO. fällt, und wer als Handlungsgehilfe angesehen werden muß, das näher zu erörtern, würde bei weitem über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen. Es ergeben sich z. B. schon große Schwierigkeiten bei der Auslegung des § 133a GewO., was feste Bezüge sind oder wann sich eine Tätigkeit als Leistung oder Beaufsichtigung charakterisieren läßt. An dieser Stelle können nur einige besonders schlagende Beispiele gegeben werden von der Schwierigkeit einer Bestimmung, wer unter die genannten Paragraphen fällt und wer nicht. So ist die Grenze zwischen Werkmeister und Vorarbeiter ganz verschwommen. Der Verband der Kunstgewerbezeichner klagt öfter darüber, daß man seine Mitglieder hier und da nicht als technische Angestellte anerkenne, sondern als gewerbliche Arbeiter betrachte.[1])

Ein besonders interessantes Beispiel, wie schwer es sein kann, zu bestimmen, ob jemand ein gewerblicher Arbeiter ist oder ob er unter den § 133a GewO. fällt, erwähnt Schäler in seiner Schrift über den Werkmeister[2]):

Der Begriff Werkmeister ist nicht etwa ein gesetzestechnischer, sondern ein von dem Gesetz dem Leben entnommener Begriff, dessen Inhalt sich aus der Praxis ergibt, von dem das Gesetz aber bestimmte Merkmale verlangt. Er läßt sich daher denken, daß es auch Angestellte gibt, die nicht alle genannten Merkmale aufweisen, die sich aber im Wirtschaftsleben durch nichts von den Werkmeistern im Sinne des § 133a GewO. unterscheiden. So ist z. B. die Art der Vergütung häufig eine derartige, daß man sie nicht als feste Bezüge auffassen kann. Es liegt in diesem Falle kein Grund vor, deshalb einem Angestellten die Werkmeistereigenschaft abzusprechen; nur ist ein solcher nicht Werkmeister im Sinne des § 133a. Fester Bezug

[1]) Lange S. 37.
[2]) Schäler S. 29.

liegt z. B. nicht vor, wenn ein Meister gegen Stück- oder Akkordlohn beschäftigt ist, oder er zwar Zeitlohn bezieht, dieser aber nach Arbeitsstunden berechnet wird. Es kann also der Fall vorkommen, daß zwei Werkmeister Wochenlohn bekommen. Der eine bezieht den Lohn unabhängig von der für die Woche geleisteten Arbeit, der andere erhält auch nach Ablauf einer Woche seinen Lohn, dessen Höhe aber nicht von vornherein feststeht, sondern sich durch Zusammenrechnung der während der Woche wirklich geleisteten Arbeitsstunden ergibt. In beiden Fällen redet man von Wochenlohn; aber nur der erste Werkmeister fällt unter § 133 a GewO. Auf ihn findet eine Konkurrenzklausel nur mit der in § 133 f normierten Beschränkung Anwendung, während sich die Konkurrenzklausel bei dem zu zweit genannten Werkmeister nach den allgemeinen Bestimmungen des § 138 BGB. richtet. Es werden also diese beiden Werkmeister in bezug auf die Konkurrenzklausel verschieden behandelt. Dagegen werden sie in anderen Gesetzen wieder gleichbehandelt. So sind sie beide, vorausgesetzt daß ihr Gehalt die Summe von 2000 Mk. nicht überschreitet, dem Gewerbegerichtsgesetz gemäß § 3 Abs. 2 unterstellt. Denn indem das Gewerbegerichtsgesetz allgemein von Betriebsbeamten und Werkmeistern spricht, scheidet es aus dem Begriff der Gehilfen und Gesellen diejenigen aus, die ihrer Stellung nach wirtschaftlich als Betriebsbeamte oder Werkmeister gelten. Zu diesem Satze zwingt uns schon der Umstand, daß das Gewerbegerichtsgesetz bereits 1890 in Kraft getreten ist, zu einer Zeit, in der gewöhnlich alle Werkmeister nach dem Recht der Gesellen und Gehilfen behandelt wurden; danach hätte die Bestimmung damals gar keinen Zweck gehabt.[1]) Der § 133 a GewO. ist in die Gewerbeordnung durch die Novelle v. 1. 6. 1891 (in Kraft seit dem 1. 4. 1892) hineingekommen, also zu einer Zeit, als die Bestimmung des Gewerbegerichtsgesetzes über die Werkmeister schon in Kraft waren.

Aus diesem Beispiele geht deutlich hervor, daß der § 133 f GewO. bei Angestellten von derselben wirtschaftlichen Stellung,

---

[1]) Schäler S. 35.

die sich im Wirtschaftsleben durchaus nicht voneinander unterscheiden, die auf derselben sozialen Stufe stehen, eine Rechtsungleichheit schafft, die durch nichts gerechtfertigt ist. Dieser Unterschied, der, wie eben erwähnt, im Gewerbegerichtsgesetz nicht vorhanden ist, ist auch im Krankenversicherungsgesetz v. 15. 6. 1883 nicht gemacht worden, das in § 2b ausdrücklich von Betriebsbeamten, Werkmeistern und Technikern spricht.

c) Andere Gründe für eine solche Ausdehnung.

Das oben angeführte Beispiel gibt auch noch in anderer Hinsicht zu denken. Nach den jetzt geltenden Bestimmungen, daß die Konkurrenzklauselvorschriften des § 133f GewO. nur auf Angestellte mit festen Bezügen Anwendung finden, hat es der Unternehmer in der Hand, indem er dem Angestellten nicht feste Bezüge zusichert, sondern seine Vergütung von der Dauer der Arbeitsleistung abhängig macht, die Anwendung des Paragraphen auszuschließen. Dieser Umstand ist m. E. ein weiterer Grund, die Konkurrenzklauselvorschriften auf alle gewerblichen Arbeiter auszudehnen. Es liegt auch keine Ursache vor, diese Ausdehnung nicht vorzunehmen und die Schutzvorschriften der Angestellten auf die Arbeiter nicht auszudehnen. Vielfach ist das, was die Angestellten erstrebt und erreicht haben, eine Nachahmung, eine Übertragung der für Arbeiter geschaffenen Einrichtungen, wie z. B. die sozialen Versicherungen; vielfach ist es auch ein Weiterschreiten auf denselben Wegen, auf denen man zuerst den Arbeitern entgegengekommen ist.[1]) Warum soll man nicht auch einmal den umgekehrten Weg gehen und den Arbeitern, wenn sich, wie hier, die Notwendigkeit herausstellt, die gleiche Berücksichtigung zuteil werden lassen, die man den Angestellten gewährt hat?

Daß tatsächlich das Bedürfnis vorliegt, die Vorschriften über die Konkurrenzklausel der Gewerbeordnung auf alle gewerblichen Arbeiter auszudehnen, ist auch von der Kommission des Reichstages anerkannt worden, die sich mit der Beratung

---

[1]) Cuno, Der Dienstvertrag der technischen Angestellten in gewerblichen Betrieben, in Schriften der Gesellsch. f. soz. Reform Heft 27 S. 113.

des Entwurfs eines Gesetzes zur Abänderung der Gewerbeordnung befaßte. Nach dem Bericht dieser Kommission v. 18. 5. 1909 ist beschlossen worden, daß die Ausdehnung der Konkurrenzklauselvorschriften auf alle Angestellten und Arbeiter, die der Gewerbeordnung (Titel VII) unterstehen, erfolgen sollte.

Auch in dem Erlaß des preuß. Ministers für Handel und Gewerbe v. 16. 6. 1910 ist von der Ausdehnung der Konkurrenzklauselvorschriften der technischen Angestellten auf alle gewerblichen Arbeiter die Rede. Aus der Form des Erlasses betr. diesen Punkt, nämlich ob der Ausdehnung der für die technischen Angestellten (§ 133 a GewO.) vorgeschlagenen Grundsätze auf alle gewerblichen Arbeiter im Sinne des § 105 GewO. Bedenken entgegenstehen, kann man schon ersehen, daß die Regierung diese Ausdehnung bereits geplant hat. Man kann daher wohl mit Sicherheit annehmen, daß eine Neuregelung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel auch diese Ausdehnung auf alle gewerblichen Arbeiter vorsieht.

Ein weiteres Argument dafür, daß die Ausdehnung der Vorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel auf alle gewerblichen Arbeiter der Billigkeit und dem Rechtsempfinden entspricht, ist die Rechtsprechung über diese Frage. So hat das LG. Stuttgart als Berufungsinstanz Anfang 1911 in dem oben erwähnten Fall, wo mit ungelernten Arbeiterinnen in einer Cannstadter Firma Konkurrenzklauseln vereinbart worden waren, ausgeführt, daß für die Anwendung des § 138 BGB. auf den vorliegenden Fall im wesentlichen nur der Gesichtspunkt maßgebend sein muß, der auch in § 133 f GewO. als die Schranke der Zulässigkeit der Konkurrenzklausel aufgestellt ist.[1]) Diese analoge Anwendung der in § 133 f GewO. gegebenen Vorschriften über Konkurrenzklauselverbote auf gewöhnliche Arbeiter ist schon vom Oberlandesgericht Stuttgart durch Urteil v. 21. 6. 1906 als zulässig anerkannt worden.[2]) Durch diese Entscheidung wird aber nur die Zulässigkeit einer solchen analogen Anwendung anerkannt; daß diese Ana-

---

[1]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 26 Sp. 814/15.

[2]) Recht 1907 Sp. 1544; vgl. auch viertes Kapitel S. 38 Anm. 1.

logie in jedem Falle nun Platz greifen soll, ist damit natürlich nicht gesagt. Es würde daher die gesetzliche Bestimmung, daß die Vorschriften des § 133 f GewO. auf alle gewerblichen Arbeiter Anwendung finden sollen, für die Rechtssicherheit einen großen Fortschritt bedeuten. Schon aus diesem Grunde müßte die Ausdehnung auf alle gewerblichen Arbeiter gefordert werden.

Sechstes Kapitel.

Festsetzung einer Mindestgehaltsgrenze, unter der jede Konkurrenzklauselvereinbarung ungültig ist, und einer Höchstgehaltsgrenze, über die hinaus die neu zu planenden Schutzvorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel keine Anwendung finden.

a) Festsetzung einer Mindestgehaltsgrenze.

Die Gewerbekommission des Reichstages 1907—1909 hat, wie im vierten Kapitel schon erwähnt worden ist, einen Beschluß gefaßt, der m. E. in höchstem Grade verdient, bei einer Neuregelung berücksichtigt zu werden. Es ist der Beschluß, daß die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel von einer bestimmten Gehaltshöhe abhängig sein soll. Auf die Höhe eines solchen Minimalgehaltes — die Gewerbekommission hatte dieses Gehalt auf 1500 Mk. festgesetzt — soll unten noch näher eingegangen werden. An dieser Stelle soll vorher einiges über das Prinzip, die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel von einer bestimmten Gehaltshöhe abhängig zu machen, gesagt werden.

Es ist eine durch die Praxis oft bestätigte Tatsache, daß Konkurrenzklauseln häufig auch mit Angestellten der niedrigsten Gehaltsstufen abgeschlossen werden. So berichtet z. B. der B.d.t.i.B. in seiner Eingabe an den Reichstag betr. rechtliche Unwirksamkeit der Konkurrenzklausel der technischen Angestellten v. 25. 2. 1910, daß von den durch Konkurrenzklausel betroffenen Angestellten 60 % Gehälter beziehen, die jährlich weniger als 2000 Mk. betragen. Man kann ferner wohl schon aus den Vorschlägen einer Gehaltsgrenze, die nach unten hin die An-

wendung der Konkurrenzklausel ausschließen soll, ersehen, daß sie häufig mit gering besoldeten Gehilfen vereinbart wird.[1])

Es ist nun m. E. davon auszugehen, daß in dem Gehalt, das der Angestellte während seiner Dienstzeit bezieht, wenn auch nur zu einem kleinen Teil, das Äquivalent für die Leistung des Angestellten liegen muß, die darin besteht, daß er in kein Konkurrenzgeschäft eintritt oder selbst kein solches betreibt. Daß in der Höhe der Vergütung der Dienstleistung im voraus gleichsam eine Entschädigung für die übernommene künftige Konkurrenzenthaltung mit bezahlt sein kann, betont auch Düringer in der DJZ.[2]) Fuld[3]) vertritt die Anschauung, daß in dem Lohne, den der Angestellte während des Bestehens des Dienstverhältnisses erhalten habe, eine Entschädigung für die spätere Konkurrenzenthaltung liegt; der Prinzipal habe sich das Recht auf Einschränkung der Gewerbefreiheit nach Auflösung des Dienstvertrages durch Zahlung des vereinbarten Gehalts erworben. Das Gehalt bildet also nach Ansicht Fulds das Äquivalent für den teilweisen Verzicht des Gehilfen auf die volle Entfaltung seiner Arbeitskraft und Tätigkeit nach dem Austritt aus dem Geschäfte des Prinzipals, zu dessen Gunsten die Klausel verabredet wurde. Von einem Äquivalent für die Konkurrenzenthaltung kann man aber bei den niedrigsten Gehaltsstufen m. E. doch billigerweise nicht reden, man müßte denn zu einer derart geringen Wertbemessung der von dem Angestellten während seiner Dienstzeit geleisteten Arbeit kommen, daß der Angestellte hinter jedem gewöhnlichen Arbeiter im Gehalt zurückbleibt.

Die Höhe des Gehalts wird bei einer vereinbarten Konkurrenzklausel in der Praxis immer von größter Wichtigkeit sein. So hat schon die Denkschrift zum Entwurf eines neuen Handelsgesetzbuches[4]) ausgesprochen, daß bei der Beurteilung der Frage, ob eine Konkurrenzbeschränkung die Grenzen der Billigkeit überschreitet, auch die Höhe des von dem Angestellten während des Dienstverhältnisses bezogenen Gehalts von Erheb-

[1]) GewKfmG. 13. Jahrg. Nr. 11 Sp. 281.
[2]) DJZ. 1911 Nr. 20 Sp. 1238; ebenso Cantor S. 60.
[3]) Fuld, Das Recht der Handlungsgehilfen; vgl. Guggisberg S. 30.
[4]) Verhandl. d. RT. 9. LP. 1895—1897 Anl. Bd. 6 S. 3170ff.

lichkeit sei; denn bei der Frage, ob sich der Umfang der vereinbarten Konkurrenzbeschränkung mit der Billigkeit verträgt, ist auch in Betracht zu ziehen, ob etwa die besonderen Vorteile, welche der Angestellte aus dem Dienstverhältnisse gezogen hat, zugleich als eine ausreichende Entschädigung für die ihm auferlegte Beschränkung anzusehen sind. Dieser Grundsatz ist auch in der Rechtsprechung zum Ausdruck gekommen. Es hat z. B. das Kaufmannsgericht Frankfurt a. M. eine Konkurrenzklausel, die eine Verkäuferin in einem Warenhaus eingegangen war, des Inhalts, daß sie drei Monate nach Austritt aus dem Geschäft in kein Warenhaus am gleichen Platze eintreten dürfe, für nichtig erklärt.[1]) In den Entscheidungsgründen hat das Gericht ausgeführt, es könne in einer monatlichen Entlohnung von 75 Mk., die über den ortsüblichen Tagelohn erwachsener Tagelöhnerinnen mit 2,50 Mk. nicht hinausgehe, nicht das ausreichende Äquivalent für Beschränkung der Erwerbsfreiheit nach Austritt, selbst wenn diese Beschränkung nur drei Monate gelte, erblickt werden. Ferner hat das Kaufmannsgericht Stuttgart einen Fall zu entscheiden gehabt, wonach ein mit 100 Mk. bezahlter Angestellter eine Konkurrenzklausel eingegangen war und dann auf eine Konventionalstrafe von 1000 Mk. verklagt war.[2]) Das Gericht hat sich auf den Standpunkt gestellt, daß durch die Konkurrenzklausel mit der Konventionalstrafe dem Angestellten eine nicht zu unterschätzende Beeinträchtigung seiner Freiheit zugefügt werde, wofür dem Angestellten ein Äquivalent gebühre, das in der Höhe seines Gehalts oder sonstigen Einkommens zum Ausdruck kommen müsse; in diesem Falle wäre aber dem Angestellten bei seinem geringen Gehalt so gut wie gar kein Äquivalent gewährt worden.

Zu dem Vorschlag, die Konkurrenzklausel nur von einer bestimmten Gehaltsgrenze an zuzulassen, führt noch eine andere Erwägung. Wie schon oben erwähnt,[3]) hat der Staatssekretär des Reichsjustizamtes Lisko Anfang dieses Jahres im Reichstage die Konkurrenzklausel „lediglich als eine Ergänzung des Gesetzes

[1]) SozPrax. 21. Jahrg. Nr. 22 Sp. 690.
[2]) GewKfmG. 1910 Nr. 4 Sp. 249.
[3]) vgl. viertes Kapitel.

über den unlauteren Wettbewerb“ bezeichnet. Demnach soll also die Konkurrenzklausel nur dazu dienen, den Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen nach Beendigung der Dienstzeit zu verhindern, durch den der frühere Prinzipal großen Schaden erleiden würde. Nun ist es aber doch wohl nicht anzunehmen, daß in einem Betriebe Angestellte mit einem Gehalte von ca. 100 Mk. monatlich eine derartige Kenntnis von den Betriebsgeheimnissen erlangen, daß sie nach ihrem Austritte die frühere Firma schädigen können. Schon in der Kommissionsberatung des Entwurfs eines neuen Handelsgesetzbuches ist der Überzeugung Ausdruck gegeben, daß es hauptsächlich nur die höher bezahlten Angestellten seien, denen man die Geheimnisse des Geschäfts anvertraue.[1]) — Heutzutage aber sind Konkurrenzklauseln mit einfachen Arbeitern und Angestellten, die den Arbeitern an Gehalt nichts voraushaben, an der Tagesordnung. Man kann es sich schlechterdings nicht vorstellen, daß diese Gruppen von Arbeitnehmern einen derartigen Einblick in den Geschäftsbetrieb bekommen sollen, daß sie durch die Mitteilung ihrer erlangten Kenntnisse Schaden verursachen können. Das obenerwähnte Urteil des Kaufmannsgerichtes Stuttgart[2]) hat ausgesprochen, daß der Angestellte mit seinem kleinen Gehalt beim Kläger offenbar keinen wichtigen Posten bekleiden konnte, so daß der Schaden, der durch Übertretung des Konkurrenzverbots verursacht würde, nur ein ganz geringer sein konnte, und hat demgemäß die vereinbarte Konventionalstrafe auf den zehnten Teil herabgesetzt.

Eine derartig erhebliche Herabsetzung einer mit einer Konkurrenzklausel vereinbarten Konventionalstrafe ist, wie man aus der Rechtsprechung ersehen kann, äußerst häufig, wenn der Konventionalstrafe ein unverhältnismäßig geringes Gehalt gegenübersteht. So hat z. B. das Kaufmannsgericht Berlin eine Konventionalstrafe von 5000 Mk. auf 100 Mk. herabgestetzt, da sie gegenüber dem Monatsgehalt von 100 Mk. unangemessen hoch sei, und das OLG. Köln (10. Zivilsenat) ermäßigte

[1]) Verhandl. d. RT. 1895—1897, Ber. der 18. Kommission AnlBd. 7 S. 3887 ff.

[2]) vgl. Anm. 2 S. 67.

durch Urteil v. 3. 3. 1910 eine Konvensionalstrafe von 5000 Mk. auf 1500 Mk., wobei auch die wirtschaftliche Lage des Beklagten — er bezog ein Gehalt von 180 Mk. monatlich — in Berücksichtigung gezogen wurde. Ja, das Kaufmannsgericht Berlin hat eine Konkurrenzklausel mit einer Konventionalstrafe von 3000 Mk. bei einem Gehalt von monatlich 120 Mk. einschl. Provision für nichtig erklärt, da das ganze Abkommen unbillig sei und in keinem Verhältnisse zum Lohn stehe. Ähnlich hat auch das Kaufmannsgericht Frankfurt a. M. entschieden, das erklärte, eine Konventionalstrafe von 2000 Mk. stehe bei einem Monatsgehalt von 100 Mk. in einem auffälligen Mißverhältnisse zur Leistung des Prinzipals. Das widerstrebe den guten Sitten und sei deshalb als nichtig anzusehen.[1]) Diesen beiden letzten Entscheidungen steht allerdings die Entscheidung des RG. v. 6. 4. 1909[2]) entgegen, in der ausgesprochen wird, daß in der Vereinbarung einer übermäßig hohen Vertragsstrafe für sich allein noch kein Verstoß gegen die guten Sitten zu finden sei. — Jedenfalls kann man bei einer einigermaßen hohen Konventionalstrafe, wenn derselben ein geringes Gehalt gegenübersteht, darauf rechnen, daß sie vom Richter herabgesetzt wird. Es wird hierdurch eine große Unsicherheit geschaffen insofern, da es für die Vertragsparteien immer zweifelhaft bleiben wird, wieweit der Richter die Strafe herabsetzt. Diese Unsicherheit würde durch eine Bestimmung, daß unter einer bestimmten Gehaltsgrenze keine Konkurrenzklauseln geschlossen werden können, für viele Fälle beseitigt werden.

Daß dieses Bedürfnis vorliegt, durch Festsetzung einer Mindestgehaltsgrenze die Vereinbarung von Konkurrenzklauseln mit den am geringsten bezahlten Angestellten auszuschließen, ist von vielen Seiten anerkannt worden, und viele Vorschläge sind dazu von den Vertretungen von Industrie und Handel gemacht worden. Anläßlich der von der Gewerbekommission des Reichstags 1909 beschlossenen Gehaltsgrenze von 1500 Mk. haben eine Reihe von Handelskammern über diesen Beschluß ihr Gutachten abgeben. Auf die einzelnen gutachtlichen Äußerungen

[1]) Die hier zitierten Beispiele sind aufgeführt in Rechtsbl. 1. Jahrg. Nr. 11 S. 86 ff.

[2]) Recht 1909 Nr. 1651.

einzugehen, würde zu weit führen; es sei nur erwähnt, daß etwa von einem Drittel der Äußerungen der Beschluß der Kommission betreffend die Gehaltsgrenze von 1500 Mk. für berechtigt anerkannt worden ist. Einzelne Stimmen verlangen die Herabsetzung der Arbeitsverdienstgrenze bis zu 900 Mk. herunter. Die Forderung nach einer Mindestgehaltsgrenze hat auch, wie bereits oben erwähnt, im Jahre 1905 der DTV. in seiner Reichstagseingabe erhoben, in der er die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel von einem Gehalt von 3600 Mk. abhängig gemacht wissen wollte. Ferner hat eine Reihe von Kaufmannsgerichten in ihren Gutachten auf den Erlaß des preußischen Ministers v. 16. 6. 1910 eine Gehaltsgrenze für die kaufmännischen Angestellten befürwortet, und zwar in der Mehrzahl von 2000 bis 3000 Mk.;[1]) ebenso forderten eine große Anzahl von Handelskammern, daß die Rechtsgültigkeit der Konkurrenzklausel von der Gehaltshöhe des Angestellten abhängig gemacht werden sollte. Die hier vorgeschlagenen Sätze schwanken zwischen 6000 Mk. (Handelskammer Goslar) und 1800 Mk. (Handelskammer Düsseldorf.)[2])

Diese Forderung nach einer Mindestgehaltsgrenze ist ebenso alt wie die Konkurrenzklausel selbst. Schon bei der ersten Beratung des Handelsgesetzbuchs im Reichstage am 9. 2. 1897 ist von verschiedenen Parteien dieser Vorschlag gemacht worden. Der konservative Abgeordnete Dr. von Buchta hatte eine Gehaltsgrenze — allerdings für Handlungsgehilfen — von 3000 Mk. befürwortet, und der nationalliberale Abgeordnete Bassermann hat erklärt, er halte eine Minimalgrenze des Gehalts, sei es 3000 oder 5000 Mk., unter der die Konkurrenzklausel überhaupt unzulässig sei, für logisch und wirtschaftlich durchaus richtig.

Diese Meinung hat noch am 2. 3. 1908 der Abgeordnete Erzberger im Reichstage vertreten, der auch eine Gehaltsgrenze von 3000 Mk. befürwortete.[3]) Der Abgeordnete Erzberger vertrat damit den Standpunkt, den der Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands in einer Reichstagseingabe vertreten hat, der eine Abänderung der §§ 74, 75 HGB. dahin forderte,

[1]) in Rechtsbl. 1. Jahrg. Nr. 11 S. 91.
[2]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 10 Sp. 307.
[3]) vgl. Lange S. 49.

daß Konkurrenzklauseln mit Handlungsgehilfen, die ein Gehalt von nicht mehr als 3000 Mk. beziehen, nichtig sein sollten.[1])

Bei einer auf Veranlassung des Gesamtvorstandes des Verbandes sächsischer Industrieller erfolgten Besprechung[2]) über den Entwurf des Gesetzes zur Abänderung der Konkurrenzklauselvorschriften der Handlungsgehilfen erklärten sich Vertreter der chemischen Großindustrie mit einer Mindestgehaltsgrenze einverstanden und berichteten, sie hätten praktisch eine derartige Mindestgrenze schon in ihren Betrieben eingeführt. Wenn man jetzt, wo die Einführung der bezahlten Karenz für die Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen bevorsteht, immer auf die chemische Industrie Bezug nimmt, die eine solche Einrichtung schon in ihren Betrieben getroffen habe, so kann man sich auch für die Forderung nach einer Mindestgehaltsgrenze auf die chemische Industrie berufen. Auch die Ältesten der Berliner Kaufmannschaft haben sich in ihrem Gutachten auf den Erlaß des preußischen Ministers v. 16. 6. 1910 dahin geäußert,[3]) daß die Gültigkeit der Konkurrenzklausel von der Zahlung eines Minimalgehaltes — 2400 Mk. zur Zeit des Vertragsschlusses — abhängig gemacht werden müsse, und zwar fordern sie diese Bestimmung für gewerbliche Arbeiter, Techniker und Handlungsgehilfen. Als Begründung wird in diesem Gutachten angeführt, daß infolge einer solchen Regelung die Konkurrenzklausel nicht mehr dazu benutzt werden könne, den Angestellten künstlich an den Betrieb zu fesseln und das Gehalt niedrig zu halten.

Erwähnt sei hier ferner, daß eine Mindestgehaltsgrenze sich schon in dem neuen österreichischen Handlungsgehilfengesetz, das auch für technische Angestellte gilt (in Kraft seit dem 1. 7. 1910), findet. Das Gesetz enthält die Bestimmung „Die Konkurrenzklausel ist unwirksam, wenn der Dienstnehmer zur Zeit der Vereinbarung minderjährig ist oder das Entgelt zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses den Betrag von 4000 Kr. jährlich nicht übersteigt". Eine Mindestgehaltsgrenze ist auch von der

[1]) SozPrax. 19. Jahrg. Nr. 23 Sp. 594.
[2]) Deutsche Industrie, Jahrg. 1913 Nr. 5 S. 67.
[3]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 10 Sp. 304.

Reichstagskommission für das Wettbewerbsverbot beschlossen worden, und zwar in der ersten Lesung in Höhe von 3000 Mk. Die Regierung hat demgegenüber erklärt, sie könne nur eine Mindestgehaltsgrenze von 1500 Mk. billigen, schon mit Rücksicht auf den bevorstehenden Gesetzentwurf über die Regelung der Konkurrenzklauselfrage für die technischen Angestellten. In 2. Lesung hat die Kommission eine Gehaltsgrenze von 2000 Mk. vorgesehen, doch die Regierung beharrte auf ihrem Standpunkte.[1])

b) Die Höhe dieser Mindestgrenze.

Es ist nun vielfach der Meinung Ausdruck gegeben worden, die Festsetzung einer Mindestgehaltsgrenze enthalte immer etwas Willkürliches; es könne niemand bestimmt sagen, ein Angestellter unter dieser Gehaltsgrenze könne keine Konkurrenz machen. Es sei deshalb sehr schwer, eine gerechte Grenze zu finden. So äußert sich auch die Regierung in der Begründung des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75 und des § 76 Abs. 1 HGB. v. 29. 11. 1912. Es ist dort gesagt, eine zahlenmäßige Abgrenzung dieser Art würde immer willkürlich sein und könne der Mannigfaltigkeit der tatsächlichen Verhältnisse nicht gerecht werden. Sollen die berechtigten Interessen der Prinzipale nicht gefährdet werden, so dürfe die Gehaltsgrenze nicht zu hoch gezogen werden; bei der Annahme einer niedrigen Grenze aber wäre die Neuregelung für eine große Zahl von Angestellten ohne Bedeutung. Außerdem wurde von anderer Seite noch betont, kleinere und mittlere Betriebe könnten ihren Angestellten kein solch hohes Gehalt zahlen, so daß sich eine solche Regelung als eine Bevorzugung der großen Betriebe darstellen würde.

---

[1]) In der letzten Sitzung der Wettbewerbskommission vor den Ferien (Sommer 1913) wollten die bürgerlichen Parteien das Zugeständnis machen, daß bei einem Gehalt von 1500 bis 2000 Mk. nur Konkurrenzklauseln mit einjähriger Dauer Geltung haben sollten, dagegen bei zweijähriger Dauer nur bei einem Gehalte von über 2000 Mk. Die Sozialdemokraten hielten an der 2000 Mk.-Grenze fest. Die Regierung erklärte jedoch, sie könne mit Rücksicht auf die bevorstehende Regelung der technischen Angestellten von der 1500 Mk.-Grenze nicht abgehen.

Dieser letzte Einwand erledigt sich von selbst, wenn die Gehaltsgrenze nicht zu hoch genommen wird. Was die Einwendung der Willkürlichkeit betrifft, so ist sie meines Erachtens nicht am Platze, wenn man aus folgenden Erwägungen zu einer Grenzbestimmung kommt:

In dem Krankenversicherungsgesetze v. 15. 6. 1883 und in dem Invalidenversicherungsgesetz v. 22. 6. 1889 wird eine Zwangsversicherung für gewerbliche Arbeiter und die ihnen in wirtschaftlicher Beziehung gleichstehenden Betriebsbeamten, Techniker, Handlungsgehilfen usw., die ein Jahresgehalt bis zu 2000 Mk. haben, angeordnet. Es soll die Versicherung diejenigen Personenklassen umfassen, welche der wirtschaftlichen und sozialen Fürsorge notwendig bedürfen. Die kaiserliche Botschaft v. 17. 11. 1881 erklärt, es wäre die Aufgabe des Staates, für die Besitzlosen, welche zugleich den größten und der Hilfe bedürftigsten Bestandteil der Bevölkerung bilden, durch entsprechende Maßregeln zu sorgen und ihnen eine ausreichende, vor der Armenpflege bewahrende Fürsorge zu gewährleisten. Es wird hier in dieser kaiserlichen Botschaft der Meinung Ausdruck gegeben, daß die Arbeiter und die Angestellten mit einem Gehalt bis zu 2000 Mk. zu den Besitzlosen gehören, die den einer Hilfe am meisten bedürftigen Bestandteil der Bevölkerung ausmachen. Wenn von den Angestellten mit einem Gehalt unter 2000 Mk. schon vor über 30 Jahren als von dem hilfsbedürftigsten Bestandteile der Bevölkerung gesprochen wurde, um wieviel mehr Berechtigung hat dieses Kaiserwort heute, wo doch fast sämtliche Lebensmittel im Vergleiche zu der Zeit der achtziger Jahre ziemlich stark im Preise gestiegen sind. Betrachtet man unter diesem Gesichtspunkte die wirtschaftliche Lage dieser Klasse von Angestellten, dann wird man es wohl nur als recht und billig ansehen, wenn der Gesetzgeber verbietet, daß mit diesen Angestellten eine Vereinbarung geschlossen wird, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung seines Dienstverhältnisses in seinem wirtschaftlichen Fortkommen beschränkt wird. Denn man muß immer im Auge behalten, daß die Angestellten mit einem Gehalt unter 2000 Mk. den wirtschaftlich schwächsten Teil der Bevölkerung bilden, und daß ihnen deshalb

jede Möglichkeit offen gehalten werden muß, ihre Lage zu verbessern. Aus diesem Grunde darf ihnen nicht die Annahme einer neuen Stelle durch eine Konkurrenzklausel unmöglich gemacht werden; eine neue Stelle wird nämlich in den allermeisten Fällen auch mit einer Gehaltsverbesserung verbunden sein.

Daß für diese Klassen von Angestellten durch das Gesetz eine besondere Fürsorge getroffen wird, ist also, wie die beiden oben erwähnten Versicherungsgesetze zeigen, nicht etwas ganz Neues. Es findet sich aber auch noch in einem anderen Gesetze eine Sonderbestimmung für diese Klasse von Angestellten, nämlich in dem Gewerbegerichtsgesetze v. 29. 7. 1890. In dem Gewerbegerichtsgesetz ist für die Arbeiter für gewerbliche Streitigkeiten mit ihren Arbeitgebern ein besonderes Verfahren geschaffen worden. Der Gesetzgeber will durch dieses Gesetz den Arbeitern eine Erleichterung insofern zuteil werden lassen, als durch das Gesetz dieses Verfahren außerordentlich gegenüber dem ordentlichen Verfahren beschleunigt und verbilligt worden ist; es ist dabei auf die wirtschaftlich ungünstige Lage der Arbeiter in größtem Maße Rücksicht genommen worden. Durch § 3 Abs. 2 GewGG. sind den Arbeitern gleichgestellt die Betriebsbeamten, Werkmeister und die mit höheren technischen Dienstleistungen betrauten Angestellten, deren Jahresarbeitsverdienst an Lohn oder Gehalt 2000 Mk. nicht übersteigt. Dadurch erkennt der Gesetzgeber an, daß diese Klasse von Angestellten wirtschaftlich den Arbeitern vollständig gleichsteht, und aus diesem Grunde ist dieses Sondergesetz auch auf diese Angestellten ausgedehnt worden.

Nachdem also so von der Gesetzgebung anerkannt worden ist, daß die Arbeiter und die technischen Angestellten mit einem Jahresgehalte bis 2000 Mk. besonderer Fürsorge bedürfen, liegt es m. E. auf der Hand, wenn man das Bedürfnis nach einem Schutze für die Angestellten der niederen Gehaltsstufen gegen die Konkurrenzklausel bejaht, diesen gesetzlichen Schutz auf die Angestellten, deren Gehalt bis 2000 Mk. beträgt, zu erstrecken. Auf diese Weise vermeidet man auch, daß von dem Gesetzgeber noch eine neue Klasse von Angestellten geschaffen wird. Diese Gehaltsgrenze dürfte auch nicht zu hoch gegriffen

sein, so daß für die Prinzipale keine Unbilligkeit durch das Gesetz geschaffen wird, denn man muß wohl annehmen, daß der Unternehmer einem Angestellten, der in den Betrieb so weit Einblick hat, daß er durch Verrat der Geheimnisse des Betriebes dem Unternehmen nennenswerten Schaden zufügen kann, auch monatlich 167 Mk. Lohn zahlen kann. Andererseits wird für einen großen Prozentsatz von Angestellten auf diese Weise die Konkurrenzklausel nicht mehr zur Anwendung kommen können.

Falsch wäre es aber, aus den hier angeführten Erwägungen heraus den Schluß zu ziehen, den sogen. technischen Angestellten mit einem Gehalte unter 2000 Mk. ständen wirtschaftlich alle gewerblichen Arbeiter gleich, und deshalb müßte die Konkurrenzklausel schlechthin für alle gewerblichen Arbeiter verboten werden. Diese Forderung nach einem Verbot der Konkurrenzklausel für gewerbliche Arbeiter ist schon öfter erhoben worden, m. E. aber mit Unrecht. Denn wie schon das oben angeführte Beispiel des Werkmeisters zeigt, gibt es eine große Anzahl von Angestellten, die gesetzlich als gewerbliche Arbeiter gelten, die aber wirtschaftlich sich durchaus nicht von den Betriebsbeamten usw. des § 133a GewO. unterscheiden, und es wäre demnach unbillig, würde man den Unternehmern überhaupt die Möglichkeit nehmen, mit diesen Angestellten Konkurrenzklauseln abzuschließen.

Mein Vorschlag geht also dahin, eine Bestimmung in den § 133f. aufzunehmen, wonach eine Konkurrenzklausel schlechthin ungültig ist, wenn der Arbeitsverdienst des Angestellten bei Abschluß des Vertrages die Summe von 2000 Mk. nicht übersteigt. Übrigens ist dieser Vorschlag schon im Jahre 1907 von Justizrat Dr. Stranz erhoben worden, der schreibt: „Die gewerblichen Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge sind ohne gesetzlichen Schutz gegen die Konkurrenzklausel. Auf alle Fälle dürften wenigstens bei den Arbeitseinkommen unter 2000 Mk. Konkurrenzklauseln und Vertragsstrafe nicht zugelassen werden.[1]) Wenn diese Bestimmung in das Gesetz aufgenommen wird, wird

[1]) DJZ. 1907 Nr. 14 Sp. 808.

man auch wohl der Konkurrenzklausel nicht mehr vorwerfen können, sie würde besonders häufig in den kleineren Betrieben gebraucht, und zwar zu dem Zwecke, um den Angestellten, der bei seinem niederen Gehalt sich immer nach einer besser bezahlten Stellung umsehen wird, an den Betrieb zu fesseln. Es wird m. E. durch eine solche Regelung eine große Abnahme der Klagen über zu drückende Konkurrenzklauseln erfolgen.

Der Antrag nach dieser Gehaltsgrenze von 2000 Mk. ist auch, wie oben bereits erwähnt, bei den jetzigen Beratungen über die Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen in der Reichstagskommission in zweiter Lesung gestellt worden. Es wurde aber von dem Regierungsvertreter betont, die Regierung müsse mit Rücksicht auf den bevorstehenden Gesetzesentwurf für die technischen Angestellten an der Grenze von 1500 Mk. festhalten. Danach scheint es also, als ob die Regierung sich für eine Mindestgehaltsgrenze schon entschlossen hätte. Man kann deshalb wohl hoffen, daß der Gesetzentwurf, der die Abänderung der Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung bringen wird, das Prinzip enthält, daß die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel unter einer bestimmten Gehaltsgrenze nichtig ist. Hoffentlich gelingt es den maßgebenden Kreisen noch, diese Gehaltsgrenze von 2000 Mk. in den Gesetzentwurf hineinzubringen.

c) Festsetzung einer Höchstgehaltsgrenze.

Während man für die wirtschaftlich am schwächsten dastehenden Angestellten den Schutz so weit erstrecken sollte, daß eine Konkurrenzklauselvereinbarung immer ungültig ist, kann man andererseits für die Angestellten, die ein derartig hohes Gehalt beziehen, daß man sie nicht als wirtschaftlich schwach bezeichnen kann, die Schutzvorschriften, die für die anderen Angestellten durchaus am Platze sind, bedeutend einschränken. Dieser Gedanke ist schon in dem Gesetzentwurf zur Abänderung der Gewerbeordnung v. 16. 12. 1907 zum Ausdruck gekommen, und die Kommission des Reichstags hat in diesem Pnnkte den Entwurf nicht abgeändert. Der Gesetzentwurf wollte die neu einzuführenden Schutzvorschriften auf Angestellte mit einem Gehalte von über 8000 Mk. nicht erstrecken, und der Erlaß des

preußischen Ministers für Handel und Gewerbe v. 16. 6. 1910 hat diese Regelung ebenso wie der Gesetzentwurf v. 29. 12. 1912 auch vorgesehen, m. E. mit vollem Recht. Denn Angestellte mit einem solchen Gehalte wird man, wenn sie einen Konkurrenzklauselvertrag abschließen, nicht als eine Partei betrachten können, die der Ausbeutung einer wirtschaftlich höhergestellten Partei unterliegt, sondern man kann einen solchen Angestellten immer als eine dem Unternehmer wirtschaftlich vollkommen gleich gegenüberstehende Partei ansehen. Außerdem muß man dem Unternehmer auch die Möglichkeit lassen, Angestellten, denen er den vollen Einblick in alle Geheimnisse seines Betriebes gestattet, so daß sie mit den wertvollsten Herstellungsverfahren usw. vollkommen vertraut sind, und denen er aus diesem Grunde ein derart hohes Gehalt zahlt, ein Konkurrenzverbot aufzuerlegen, das nicht in der Weise gesetzlich beschränkt ist wie eine Konkurrenzklausel mit wirtschaftlich schwächeren Angestellten.

Daß eine derartige gesetzliche Regelung der Billigkeit und dem Bedürfnisse entspricht, ist von vielen Seiten anerkannt worden. Nur über die Höhe des Gehalts, über das hinaus die Schutzvorschriften keine Geltung haben sollen, sind verschiedene Vorschläge gemacht. So äußerte sich das Kaufmannsgericht Elbing auf den Erlaß des preußischen Handelsministers dahin, daß Angestellte mit einem Gehalte von 6000 Mk. nicht mehr zu den wirtschaftlich Schwachen gerechnet werden könnten.[1]) Diese Gehaltshöhe befürworten auch die Handelskammern Hildesheim und Krefeld in ihrem Gutachten zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Abänderung der §§ 74, 75 u. 76 Abs. 1 HGB.[2]) Oertmann meint sogar, man könnte wohl auch die Analogie des § 67 HGB. geltend machen, der die Grenze mit 5000 Mk. ansetzt. Diese Gehaltsgrenze halten auch die Handelskammern von Stuttgart, Bonn, Barmen und Dresden für angemessen.[3]) Da-

[1]) Rechtsbl. 1. Jahrg. Nr. 11 S. 92.

[2]) Gutachtliche Äußerungen zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Abänderung der Konkurrenzklausel des HGB., in Handel und Gewerbe 20. Jahrg. Nr. 14—18.

[3]) DWirtschZ. 6. Jahrg. Nr. 18 Sp. 826.

gegen sind eine Reihe von Handelskammern, wie z. B. Magdeburg, mit der Gehaltsgrenze von 8000 Mk. einverstanden. Allerdings beziehen sich diese gutachtlichen Äußerungen auf die Konkurrenzklauselbestimmungen für Handlungsgehilfen; man kann aber bei dieser Frage keinen Unterschied machen zwischen den Handlungsgehilfen und den technischen Angestellten, wo es sich um die Frage der wirtschaftlichen Lage dreht. Denn es handelt sich, wie der Abg. Bassermann einmal im Reichstage hervorhob,[1]) um sozial gleichstehende Elemente bei den Handlungsgehilfen und den technischen Beamten, um Personen, die aus denselben Bevölkerungsschichten hervorgegangen sind und bei denen die Anstellungsverhältnisse im wesentlichen gleichliegen. Danach muß man die Frage, wann ein Angestellter nicht mehr als wirtschaftlich schwach bezeichnet werden kann, für die Handlungsgehilfen und die technischen Angestellten als eine völlig gleiche behandeln.

Was nun die Gehaltsgrenze anbetrifft, über die hinaus die Schutzvorschriften nur in geringem Maße zur Anwendung kommen sollen, so kann die Bestimmung dieser Grenzen ruhig dem Gesetzgeber überlassen werden. Es genügt, daß dieses Prinzip erst einmal zur Geltung kommt. M. E. würde eine Grenze von 7000 Mk. genügen. Klarheit darüber dürften schon die Beschlüsse der Kommission des Reichstags bringen, die sich mit der Beratung des Gesetzentwurfs zur Abänderung der Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen befaßt; denn es ist anzunehmen, daß in dieser Kommission Anträge wegen einer anderen Gehaltsgrenze als 8000 Mk. gestellt werden. Die Kommission für das Wettbewerbsverbot hat allerdings in erster Lesung die Festsetzung einer Höchstgehaltsgrenze abgelehnt; es bleibt aber abzuwarten, ob dieser Beschluß Gesetz wird.

Man kann es wohl als sicher voraussetzen, daß mit Rücksicht auf die verschiedenen Verhältnisse von Handel und Industrie die Konkurrenzklausel für die technischen Angestellten, wenn auch für diese eine Höchstgehaltsgrenze vorgesehen wird, eine niedrigere Höchstgehaltsgrenze enthalten wird, als jetzt für die

---

[1]) Verhandl. d. RT. v. 7. 3. 1906, StenB. 11. LP. 2. Sess. 1903—1906.

Handlungsgehilfen vorgesehen ist. Denn wenn auch die wirtschaftliche Lage der technischen Angestellten derjenigen der Handlungsgehilfen gleicht, wird man doch wohl nicht zu einer gleichen Regelung in dieser Frage kommen.

Siebentes Kapitel.

Inwieweit ist eine Regelung, die ein angemessenes Gehalt als Äquivalent für die Konkurrenzbeschränkung vorsieht, der Regelung durch die bezahlte Karenz vorzuziehen.

1. Die bezahlte Karenz.

a) Das Prinzip im allgemeinen.

Nachdem man so zu einer Regelung der Konkurrenzklauselbestimmungen für die Angestellten unter der Mindestgehaltsgrenze und für die über der Höchstgehaltsgrenze gekommen ist, bleibt noch für den übrigen Teil der Angestellten eine befriedigende Lösung zu finden.

Die Gewerbekommission des Reichstages 1907/1909 hatte, wie oben im vierten Kapitel bereits erwähnt worden ist, für die Angestellten mit einem Gehalt von 1500—8000 Mk. die Regelung derart geplant, daß in jedem Falle eine Konkurrenzklausel für ein Jahr Geltung haben, daß eine längere Geltungsdauer aber davon abhängig sein sollte, daß dem Angestellten während der Dauer der Beschränkung die zuletzt ihm gewährten vertragsmäßigen Leistungen des Gewerbeunternehmers weitergezahlt würden und diese mindestens 3000 Mk. betrugen. Der Erlaß des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe v. 16. 6. 1910 sah die von der Gewerbekommission geplante sogen. bezahlte Karenz auch vor, aber nicht in dem Maße, wie die Kommission sie beschlossen hatte. Nach dem Erlaß des preußischen Ministers sollte die Entschädigung so bemessen sein, daß dem Angestellten für das erste Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses mindestens ein Viertel der ihm zuletzt gewährten vertragsmäßigen Leistung, für das zweite Jahr ein Drittel und für die über das zweite Jahr hinausgehende Karenzzeit die vertrags-

mäßigen Leistungen in vollem Umfange eingeräumt werden sollten. Es sind in dem Erlasse ferner mehrere Bestimmungen enthalten darüber, daß der Angestellte sich dasjenige auf die Entschädigung anrechnen lassen muß, was er während des Zeitraums der Beschränkung durch seine gewerbliche Tätigkeit anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Andere Punkte des Erlasses sehen eine Regelung vor für den Fall, daß der Unternehmer auf die Einhaltung des Konkurrenzverbotes verzichtet gegenüber dem Angestellten. In diesem Falle soll der Unternehmer von der Entschädigungspflicht befreit werden.

Die Regierung wollte durch die Gutachten der Vertretungen von Handel und Industrie zu diesem Erlaß ein Bild davon bekommen, inwieweit sich die Anwendung des Grundsatzes der bezahlten Karenz auf die Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen und der technischen Angestellten empfehlen würde. Das Ergebnis dieser Rundfrage ist der Gesetzentwurf zur Änderung der §§ 74, 75 und 76 Abs. 1 HGB., durch den der Grundsatz der bezahlten Karenz auf die Handlungsgehilfen zur Anwendung kommen soll. Da in der Begründung zu diesem Gesetzentwurf gesagt ist, es sei davon abgesehen, in der gegenwärtigen Vorlage auch die Bestimmungen des § 133f GewO. zu ändern, weil bei den dort genannten Angestellten die Verhältnisse in manchen Beziehungen anders lägen als bei dem kaufmännischen Hilfspersonal, ist es zweifelhaft, ob die Regierung die Anwendung des Prinzips der bezahlten Karenz auf die technischen Angestellten auszudehnen für geeignet hält. Hiergegen haben sich auch schon Stimmen geltend gemacht; so ist auf einer Sitzung der Kommission betr. Sozialpolitik des Deutschen Handelstages v. 24. 1. 1913 der Befürchtung Ausdruck gegeben worden, daß die Gewährung des von der Regierung beabsichtigten Zugeständnisses an die Handlungsgehilfen alsbald bei den Technikern das Verlangen nach der gleichen Begünstigung auslösen würde, die auch ihnen zuteil werden zu lassen mehrfach als völlig unmöglich bezeichnet worden wäre. Sicher ist jedenfalls, da die Regierung anerkennt, daß die Konkurrenzklausel für die Industrie bei weitem nötiger ist wie für den Handel, daß für die Unternehmer die Vereinbarung

einer Konkurrenzklausel mit ihren technischen Angestellten nicht in dem Maße erschwert werden wird, wie es jetzt für die Prinzipale der Fall sein wird.

Die Regelung, wie sie zugunsten der Handlungsgehilfen jetzt geplant ist, bietet m. E. aber so viel Nachteile, daß sich ihre Erstreckung auf die technischen Angestellten, bei denen, wie bereits erwähnt, eine Konkurrenzklausel viel häufiger vorkommt, nicht empfehlen läßt. In folgendem soll über dieses Prinzip der bezahlten Karenz einiges gesagt werden, besonders unter dem Gesichtspunkte, welche Nachteile dieses Prinzip mit sich bringt.

Juristisch betrachtet liegt bei dem Grundsatze der bezahlten Karenz die Sachlage so, daß man in der Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit des Angestellten nach Beendigung des Dienstverhältnisses eine Leistung sieht, für die der Angestellte einen Anspruch auf eine Gegenleistung des Unternehmers bekommen soll. Wenn nun die Gewerbekommission des Reichstages 1907—1909 dem Angestellten für eine über ein Jahr hinausgehende Beschränkung die vollen vertragsmäßigen Leistungen zubilligen wollte, so stand sie damit auf dem Standpunkte, daß die Leistung des Angestellten, die darin bestand, daß er während eines Zeitraumes von mindestens zwei Jahren es unterläßt, in ein Konkurrenzgeschäft einzutreten oder selbst ein solches zu eröffnen, gerade so viel wert sei als die Leistung, die er dem Unternehmer während des Vertragsverhältnisses geleistet hat. Dagegen sollte eine Leistung, die in der Beschränkung der Erwerbstätigkeit für den Zeitraum nur eines Jahres besteht, nach der Ansicht der Kommission derart zu bewerten sein, daß sie durch den während des Dienstverhältnisses erhaltenen Lohn bezahlt wird. Der Erlaß des preußischen Handelsministers und der Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 sieht diese Leistung des Angestellten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses etwas anders an. Danach ist im ersten Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses die Leistung des Angestellten am geringsten bewertet; sie wird nur als ein Viertel der vertragsmäßigen Dienstleistung pro Jahr gerechnet. Für das zweite Jahr der Konkurrenzenthaltung wird die in dem Unterlassen einer

Konkurrenzbeschäftigung bestehende Leistung des Angestellten zu ein Drittel der vertragsmäßigen Dienstleistung bewertet, und vom dritten Jahre an wird die Konkurrenzenthaltung der vertragsmäßigen Dienstleistung gleich erachtet. In der Begründung zu dem Entwurf des Gesetzes v. 29. 11. 1912 wird gesagt, daß mit der Dauer der Beschränkung auch die Schwere der Beschränkung zunimmt, und daß deshalb die steigende Gehaltsstufe gerechtfertigt sei.

Wie hoch nun im einzelnen die in der Beschränkung der Erwerbstätigkeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses liegende Leistung bewertet wird, ist Anschauungssache. Mit der juristischen Frage nach Leistung und Gegenleistung hat die Höhe der Bewertung der Leistung nichts zu tun. Wenn man aber einmal von Leistung und Gegenleistung redet, dann ist es eine mit der juristischen Konsequenz unvereinbare Bestimmung, daß der Angestellte sich das anrechnen lassen muß, was er anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Der Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 sieht die Leistung des Angestellten in der Verpflichtung zur Unterlassung der Ausübung gewisser Arten seiner gewerblichen Tätigkeit und will dieser Leistung eine Gegenleistung des Prinzipals gegenüberstellen. Diese Leistung des Angestellten wird doch aber dadurch nicht geringer, daß er eine andere Stelle annimmt! Betrachtet man den neuen Gesetzesentwurf streng unter dem Gesichtspunkt von Leistung und Gegenleistung, dann müßte man allerdings zu einem ganz anderen Ergebnisse kommen.

Man muß aber bei der Regelung der Konkurrenzklauselfrage immer im Auge behalten, daß der Schwerpunkt der durch den Gesetzentwurf vorgeschlagenen Reformen nicht auf juristischem, sondern auf sozialem Gebiete liegt.[1]) Die Absicht der Regierung geht dahin, das Fortkommen der Angestellten nach Ablauf des Dienstverhältnisses nicht zu erschweren, und deshalb hat man unter dem Gesichtspunkt von Leistung und Gegenleistung zu dem Grundsatze der bezahlten Karenz gegriffen. Es soll der Leistung des Angestellten nach Beendigung des Dienstverhält-

[1]) Dr. Düringer in DJZ. 18. Jahrg. Nr. 2 Sp. 129.

nisses eine Gegenleistung gegenüberstehen, aber diese Gegenleistung soll nur dann Platz greifen, wenn und soweit der Angestellte einen Ausfall am Gehalt erleidet. Diese Durchbrechung des juristischen Grundsatzes von Leistung und Gegenleistung wird damit gerechtfertigt, daß es vermieden werden soll, daß die bezahlte Karenz von den Angestellten dazu mißbraucht wird, auf Kosten ihres früheren Prinzipals sich für längere Zeit mit Nichtstun zu beschäftigen. Weil also diese Frage der Entschädigung des durch eine Konkurrenzklausel gebundenen Angestellten mehr unter dem wirtschaftlichen als unter dem juristischen Standpunkt zu betrachten ist, hat man die Gegenleistung des Prinzipals nicht für alle Fälle vorgenommen; man will dem Gehilfen nur ein angemessenes Entgelt für die Nachteile gewähren, welche die Beschränkung seiner Freiheit in bezug auf die Ausnutzung der Arbeitskraft mit sich bringt. Der Hauptzweck soll eben der sein, dem Angestellten dasjenige zu ersetzen, was er einbüßt durch das Nichtausnutzenkönnen seiner Arbeitskraft nach einer bestimmten Richtung hin; um den Prinzipal zu einer entsprechenden Leistung zu zwingen, hat man sich auf den Standpunkt gestellt, daß einer Leistung eine Gegenleistung gegenüberstehen soll. Diese Gegenleistung des Prinzipals hat man nun mit den wirtschaftlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen versucht, indem man dem Angestellten diese Forderung auf die Gegenleistung nicht unbedingt geben will, sondern nur für den Fall, daß er durch die Konkurrenzenthaltung einen wirtschaftlichen Nachteil erleidet. In dieser Erwägung hat man die Bestimmung über die Anrechnung des anderweitig Verdienten in den Gesetzentwurf aufgenommen. Diese Regelung scheint auf den ersten Blick alle vorgebrachten Schädigungen und Härten der Konkurrenzklausel mit einem Schlage zu beseitigen; denn in der Theorie könnte danach überhaupt keine Bedrückung der Angestellten durch die Konkurrenzklausel vorkommen.

b) Die Nachteile einer solchen Regelung.

Betrachtet man aber einmal die Begleiterscheinungen, die diese Regelung notwendigerweise mit sich bringt, dann muß

man m. E. zu der Überzeugung kommen, daß diese Regelung zu verwerfen ist. So wird z. B. die an sich völlig berechtigte Bestimmung, daß der Angestellte sich den böswillig unterlassenen Erwerb anrechnen lassen muß, Veranlassung zahlreicher Prozesse werden. In der Begründung des Entwurfes wird gesagt, die Beweispflicht für die Böswilligkeit des Gehilfen liege dem Prinzipal ob; wie aber soll der Prinzipal in der Lage sein, zu beweisen, welche Schritte der Angestellte getan oder vielmehr nicht getan hat, um eine neue Stelle zu erlangen? Es ist anzunehmen, daß der frühere Prinzipal von den Schritten, die der Angestellte unternommen hat, größtenteils überhaupt nichts erfahren wird; außerdem wird es in der Mehrzahl der Fälle schon zweifelhaft sein, ob überhaupt von einem Unterlassen im Einzelfall gesprochen werden kann, zum andern aber fast immer streitig bleiben, ob auf seiten des Gehilfen Böswilligkeit der Unterlassung vorliegt. Somit bliebe also im Prozesse dem Prinzipal als einziges Beweismittel der dem Angestellten zugeschobene Eid übrig. Dabei wird die Frage, ob ein böswilliges Unternehmen vorliegt, immer nur nach den persönlichen Anschauungen des betreffenden Eidespflichtigen beurteilt werden können; ein Angestellter wird etwas als böswilliges Unterlassen auffassen, was vielleicht ein anderer nicht dafür ansieht. Bestimmte Vorschriften, was böswilliges Unterlassen ist, kann man nicht geben. Dieser Nachteil, der die Anrechnungspflicht mit sich bringt, wird auch von einer Reihe von Handelskammern anerkannt.[1]) Die Handelskammer Bochum betonte z. B., daß durch die Entschädigungspflicht eine Quelle zahlloser Rechtsstreitigkeiten erschlossen würde, die auf das Verhältnis zwischen Unternehmer und Angestellten viel schädigender einwirken würde als alle heutigen Konkurrenzklauseln zusammen genommen. Derselben Ansicht ist auch die Handelskammer Stuttgart.[2])

Ein anderer Nachteil der bezahlten Karenz ist die dadurch den Betrieben auferlegte Belastung, die besonders von dem erwerbstätigen Mittelstand als eine unberechtigte und unerquick-

[1]) Rechtsbl. 1. Jahrg. Nr. 11 S. 93.
[2]) Handel u. Gewerbe 20. Jahrg. Nr. 18 S. 374.

liche empfunden werden wird. Dieser Befürchtung ist besonders in dem Gutachten der Handelskammer Barmen zu dem Gesetzentwurf Ausdruck gegeben worden;[1]) es ist hier gesagt, daß diese Regelung eine sehr schwere Belastung für Handel und Industrie, insbesondere für die kleineren und mittleren Betriebe mit sich bringen würde. Es würde infolgedessen mancher kapitalschwache Unternehmer, mag auch der Abschluß der Konkurrenzklausel noch so sehr durch sein berechtigtes geschäftliches Interesse begründet sein, doch lediglich aus finanziellen Gründen gezwungen sein, auf die Klausel zu verzichten. Damit würde der Gesetzgeber eine grundsätzliche Benachteiligung der wirtschaftlich schwächeren Unternehmer herbeiführen.

Auch in anderer Hinsicht scheint mir die geplante Neuregelung wenig vorteilhaft. Man muß wohl damit rechnen, daß ein tüchtiger Angestellter, der sich vielleicht durch privative Arbeit und Fleiß weitergebildet hat, leichter eine Stelle bekommen wird als ein weniger tüchtiger Angestellter, so daß diese Entschädigungspflicht zu einer Unterstützung der weniger brauchbaren und untüchtigen Elemente unter den Angestellten werden wird. Ferner wird die Verpflichtung zur Zahlung des vollen Gehalts dazu führen, daß sich der Angestellte nicht besonders eifrig um sein Fortkommen bemüht. Es ist doch wirklich zu verlockend die Aussicht, vom dritten Jahre an das volle Gehalt zu beziehen; würde der Angestellte eine Stellung haben, so würde er, da er ja das anderweitig Verdiente sich anrechnen lassen muß, sich um nichts besser stehen. Jeder Verdienst würde, solange dieser sein früheres Gehalt nicht übersteigt, nicht ihm, sondern lediglich seinem früheren Prinzipal zugute kommen.

Von größter Bedeutung scheint mir aber bei Einführung der bezahlten Karenz eine andere Folgeerscheinung zu sein, die wohl am meisten gegen diese Regelung spricht. Es ist der Umstand, daß die bezahlte Karenz notwendigerweise die Gehälter der Angestellten erheblich herabdrücken muß. Man braucht sich nur einmal folgendes zu vergegenwärtigen: Die Entschädi-

[1]) Handel u. Gewerbe 20. Jahrg. Nr. 19 S. 389.

gung oder, juristisch richtiger gesagt, die Gegenleistung des Unternehmers für die Konkurrenzenthaltung des Angestellten soll in einem Teil oder dem Ganzen der vertragsmäßigen Leistung bestehen, die der Angestellte während des letzten Dienstjahres des Vertragsverhältnisses bezogen hat. Nun muß, wenn diese geplante Neuregelung Gesetz wird, jeder Unternehmer, der einen Angestellten mit einer Konkurrenzklausel verpflichtet, damit rechnen, daß er nach Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten das von ihm bezogene Gehalt des letzten Jahres ganz oder teilweise weiter zahlen muß. Es ist daher wohl selbstverständlich, daß der Unternehmer dieses Gehalt so gering wie irgend möglich bemessen wird, und daß er besonders vermeiden wird, dem Angestellten in seinem Gehalt eine nennenswerte Steigerung zukommen zu lassen. Denn je größer das Gehalt ist, das der Angestellte am Ende seiner Dienstzeit bezieht, desto größer wird auch die Belastung des Unternehmers werden. Allen Ansprüchen und Forderungen des Angestellten nach höherem Gehalte wird der Unternehmer mit dem Hinweise begegnen, daß der Angestellte ja noch nach seinem Austritte von ihm unterhalten werden müßte. Der Unternehmer wird sich dadurch, daß er dem Angestellten weniger Gehalt zahlt, als er es wohl ohne die gesetzliche Bestimmung der bezahlten Karenz getan hätte, wie Cantor es ausdrückt,[1]) eine Art von Reservefonds bilden, aus dem er dann nach Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten die Vergütung weiterbezahlt. Zu diesen Bestrebungen der Unternehmer, das Gehalt niedrig zu halten, kommt noch hinzu, daß diejenigen Angestellten, die ihrem früheren Prinzipal gegenüber eine Konkurrenzklausel einhalten müssen und dafür von ihm das Gehalt zum Teil weiterbeziehen, bei der Bewerbung um eine andere Stelle zu starken Lohndrückern werden können. Denn es liegt für diese Angestellten absolut kein Grund vor, von dem neuen Prinzipal ein hohes Gehalt zu verlangen, im Gegenteil, sie werden ihre Gehaltsforderungen so einrichten, daß diese mit dem von ihrem früheren Arbeitgeber weitergezahlten Gehaltsteile gerade ihrem früheren

[1]) Markenschutz u. Wettbewerb 12. Jahrg. Nr. 4 S. 170.

Lohne entsprechen. Andernfalls würde ihre Arbeit ja nur ihrem früheren Prinzipale zugute kommen. Sie werden deshalb die neue Stelle mit der Vereinbarung annehmen, daß ihr Gehalt für die Jahre, wo sie von ihrem früheren Arbeitgeber noch Gehalt beziehen, unverhältnismäßig gering ist. Auf der anderen Seite werden die Unternehmer, bei denen der Angestellte mit einer Konkurrenzklausel eine neue Stelle sucht, auch sich ohne weiteres sagen, daß sie dem Angestellten als Gehalt nur den Rest des an der früheren Gehaltshöhe fehlenden Betrages zu gewähren brauchen; denn was sie ihm mehr geben, erspart ja nur der frühere Prinzipal. Auf diese Weise wird die Konkurrenzklausel, die jetzt nur von einem ziemlich geringen Prozentsatze der Angestellten empfunden wird, für alle übrigen Angestellten große Nachteile mit sich bringen.

Die Bestimmung, daß der anderweitige Erwerb auf die Entschädigung des früheren Prinzipals anzurechnen ist, ist auch noch aus einem anderen Grunde wenig empfehlenswert. Der Unternehmer, der die Entschädigung zu zahlen hat, muß selbstverständlich wissen, was der Angestellte anderweitig verdient, und darum hat der Gesetzentwurf vom 29. 11. 1912 in § 74 c Abs. 2 die Bestimmung, daß der Gehilfe verpflichtet ist, dem Prinzipale auf Erfordern über die Höhe seines Erwerbs Auskunft zu geben. Nun fehlt es erstens an der Festsetzung der Folgen, wenn der Angestellte unrichtige Angaben macht. Der Prinzipal muß also, will er dem Angestellten nicht unbedingt Glauben schenken, Erkundigungen einziehen und wird dabei meistens auf die Angaben des neuen Prinzipals angewiesen sein. Wenn dieser aber auch nun falsche Angaben macht, wie soll der Prinzipal Sicherheit über die dem Angestellten tatsächlich gezahlten Bezüge erhalten? Man sieht, es tauchen bei einer solchen Regelung immer mehr Schwierigkeiten auf! Der Unternehmer wird aus diesem Grunde mit seinem früheren Angestellten meistens auf gespanntem Fuß stehen, und bei dieser Sachlage ist es ganz verfehlt, die beiden Parteien zu fortwährenden Verrechnungen über die Entschädigung zu nötigen und den Angestellten zu zwingen, seinem ehemaligen Prinzipale wie einer Polizeibehörde über seinen Erwerb und

Nichterwerb periodisch Rechenschaft abzulegen. Das sind keine Mittel, meint Klein, zu einem sozialen Frieden![1])

Das Hauptargument, das man immer zur Befürwortung der bezahlten Karenz anführt, ist der Hinweis auf die chemische Industrie, die eine derartige Regelung schon länger in ihren Betrieben eingeführt habe. Man darf dabei aber nicht außer acht lassen, daß es sich hier um einen sehr leistungsfähigen Industriezweig handelt, der in der Lage ist, seinem besonderen Interesse an der Konkurrenzklausel auch erhebliche Opfer zu bringen. Wie bei den Verhandlungen der Kommission betreffs der Sozialpolitik des Deutschen Handelstages v. 24. 1. 1913 zum Ausdruck gekommen ist, hat die chemische Industrie die Last einer vollen dreijährigen Entschädigungspflicht aber nur in der Voraussetzung auf sich genommen, daß bei solcher Vereinbarung die sie ständig bedrohende Anfechtbarkeit der Verträge gesetzlich ausgeschlossen werde. Damit ist gesagt, die chemische Industrie wolle für ihre vollen vertragsmäßigen Leistungen über das Dienstverhältnis hinaus auch die Garantie haben, daß der Richter die vereinbarte Konkurrenzklausel nicht für ungültig erklärt oder die Konkurrenzklauselbestimmungen herabsetzt. Es war also bei der chemischen Industrie nicht so sehr der Gedanke maßgebend, dem Angestellten gebühre für die Zeit der Konkurrenzbeschränkung eine Entschädigung, sondern der Beweggrund für diese Regelung war der Wunsch, von der Ungewißheit, ob eine Konkurrenzklausel gültig sei oder nicht, befreit zu sein.

Gegen die bezahlte Karenz lassen sich noch eine ganze Reihe anderer Gründe geltend machen; wollte man alles, was man dagegen vorbringen könnte, hier anführen, müßte dieses Kapitel den Umfang der ganzen Arbeit annehmen. Die oben gemachten Ausführungen genügen aber m. E. völlig, um bei einer Neuregelung der Konkurrenzklauselfrage für die technischen Angestellten zu einer Ablehnung der bezahlten Karenz zu kommen.

---

[1]) Gutachten von Klein auf dem 30. DJT., in Verhandl. d. 30. DJT. Bd. 2 S. 142.

2. Das Gehalt als Äquivalent für die Konkurrenzbeschränkung.

Der Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 sagt von dem Grundsatz der bezahlten Karenz, daß er sachlich gerechtfertigt sei und der Billigkeit entspräche. „Denn wenn der Gehilfe zufolge des Anstellungsvertrages noch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses zu einer ihn erheblich beschränkenden Leistung in Gestalt des Unterlassens der Ausübung gewisser Arten seiner gewerblichen Tätigkeit verpflichtet bleibt, so ist es nur angemessen, daß dieser Leistung auch eine Gegenleistung des Prinzipals gegenübersteht. Der Einwand, daß diese Leistung schon in der Höhe des während des Dienstverhältnisses bezahlten Gehalts zu finden sei, kann, so wie die Verhältnisse heute liegen, nicht wohl ernstlich erhoben werden.“ Der Entwurf gibt also zu, daß in dem Gehalt, das der Angestellte während der Dauer des Vertragsverhältnisses erhält, eine Gegenleistung liegen kann. Dieses wird auch von Cantor hervorgehoben.[1]) Man hat demnach zwei Möglichkeiten, den Angestellten für die Konkurrenzenthaltung zu entschädigen: einmal indem man ihm für die Zeit, wo er infolge der Konkurrenzklausel eine Beschränkung erleidet, eine bestimmte Geldsumme zahlt, und zweitens, indem man ihn in dem während der Dienstzeit bezogenen Gehalt im voraus für die Konkurrenzenthaltung nach der Dienstzeit entschädigt. Die erstere Möglichkeit ist m. E. infolge der zu großen Nachteile, wie oben ausgeführt, zu verwerfen. Im folgenden soll nun untersucht werden, inwieweit sich eine Regelung empfiehlt, nach der der Angestellte in dem Gehalt seine Gegenleistung für die Konkurrenzbeschränkung erhält.

Es ist in erster Linie erforderlich, sich einmal klarzumachen, welchen Zweck das Prinzip der bezahlten Karenz auf die Vereinbarung von Konkurrenzklauseln überhaupt ausüben soll. Der Zweck ist in erster Linie der, daß die Arbeitgeber nur in solchen Fällen in dem Anstellungsvertrage eine Konkurrenzklausel vereinbaren sollen, wo geschäftliche Interessen es erforderlich machen.[2]) Zu diesem Erfolg, den man durch das

[1]) Cantor S. 60.

[2]) SozPrax. 21. Jahrg. Nr. 37 Sp. 1160.

Prinzip der bezahlten Karenz erreichen will, kann man aber auch gelangen, wenn man den Prinzipal verpflichtet, dem Angestellten, dem er eine Konkurrenzbeschränkung seiner gewerblichen Tätigkeit auferlegen will, dafür in dem Gehalt, das der Angestellte während des Dienstverhältnisses bezieht, ein Äquivalent zu geben.

Nun sind die Gehälter, die die technischen Angestellten heutzutage beziehen, wie Dr. Potthoff einmal im Reichstage ausführte, nicht so hoch, daß sie irgendwie eine genügende Entschädigung für die Beschränkung ihres späteren Fortkommens bilden.[1]) Wenn man also einen Weg finden würde, um die Gehälter der Angestellten, die eine Konkurrenzklausel eingehen, zu bessern, dann würde diese Einwendung von selbst fortfallen müssen, da man dann wohl von einem Äquivalent sprechen könnte, das in dem Gehalt besteht.

Dieses Ziel kann man auf zweifache Weise erlangen. Einmal kann man durch das Gesetz bestimmte Gehaltshöhen festsetzen und diesen Gehaltshöhen Konkurrenzbeschränkungen gegenüberstellen, die man auch durch das Gesetz entsprechend den Gehaltshöhen nach Zeit, Ort und Umfang abgrenzen könnte. Dieser Gedanke liegt nahe, wenn man zu der in den vorhergehenden Kapiteln vorgeschlagenen Regelung kommt, nämlich zur Festsetzung einer unteren und einer oberen Gehaltsgrenze. Dann wären schon zwei Stufen gegeben, zwischen die man noch andere Gehaltsstufen einschieben könnte. Eine solche Regelung ist m. E. aber nicht zu empfehlen. Einmal würde man, wenn man, wie es natürlich geschehen würde, die weiteste zeitliche Ausdehnung der oberen Gehaltsgrenze am nächsten legen würde, den kleineren und mittleren Betrieben die Möglichkeit nehmen, länger dauernde Konkurrenzklauseln mit ihren Angestellten abzuschließen. Dieses würde aber für eine Reihe von Betrieben von größtem Schaden sein. Außerdem würde man auf diese Weise — ganz abgesehen davon, daß man ein kompliziertes Gesetz bekäme — dem Richter die Möglichkeit nehmen, der konkreten Gestaltung des Einzelfalles Rechnung tragen zu können. Dagegen möchte ich einer

[1]) Verhandl. d. RT. v. 7. 3. 1906 11. LP. II. Sess. 1905/06.

anderen Art der Regelung dringend das Wort reden. Man würde m. E. auch zu einem sehr guten Ergebnisse kommen, wenn man für die Angestellten mit einem Gehalt zwischen der unteren und der oberen Gehaltsgrenze die Konkurrenzklausel derart beschränkte, daß in das Gesetz eine Bestimmung aufgenommen würde, die dem Richter ausdrücklich vorschreibt, bei der Beurteilung, ob eine unbillige Erschwerung vorliegt, die Höhe des Gehalts, das der Angestellte während seiner Dienstzeit bezieht, zu berücksichtigen.

Nun enthält der neue Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 in dem § 74a folgende Bestimmung: „Die Vereinbarung ist insoweit unverbindlich, als die Beschränkung unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung und im Verhältnis zu dem berechtigten geschäftlichen Interesse des Prinzipals nach Zeit, Ort und Gegenstand eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Gehilfen enthält". Eine derartige Regelung wird aber m. E., solange eben der Grundsatz der bezahlten Karenz besteht, nicht die Wirkung haben können, den Angestellten mit einer Konkurrenzklausel ein höheres Gehalt zu verschaffen. Die bezahlte Karenz wird trotz dieser Vorschrift das Gehalt herabdrücken. Vielleicht ließe sich eine Regelung in der Weise vornehmen, daß in den § 133f folgender Absatz aufgenommen wird: „Bei der Prüfung, ob durch die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschritten werden, durch die eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten ausgeschlossen wird, ist besonders das Gehalt, das der Angestellte während des Dienstverhältnisses bezieht, in Berücksichtigung zu ziehen". Durch eine solche Bestimmung wird man den Unternehmer zwingen, dem Angestellten, der eine Konkurrenzklausel eingegangen ist, ein im Vergleich zu Angestellten ohne Konkurrenzklausel höheres Gehalt zu zahlen. Es wird dadurch auch der Zweck erreicht, daß dann die Konkurrenzklausel nur noch in solchen Fällen vereinbart werden wird, wo der Unternehmer ein tatsächliches Interesse an der Einhaltung der Konkurrenzklausel hat; man wird dann auch keine Klagen mehr hören, die Konkurrenzklausel sei nur dazu da, die Gehälter der Angestellten niedrig zu halten. Denn bei

einer solchen Regelung wird sich jeder Unternehmer sagen, je mehr Gehalt er dem Angestellten zahlt, desto eher wird der Richter die Konkurrenzklausel für gültig erklären. Auf diese Weise würden also im Gegensatz zu der bezahlten Karenz die Gehälter der Angestellten in die Höhe gedrückt werden.

Man wird gegen eine solche Regelung einwenden, die kleineren und mittleren Betriebe würden dadurch, daß sie nicht hohe Gehälter zahlen könnten, den größeren Betrieben gegenüber sehr benachteiligt. Dieses ist aber sicherlich nicht in dem Maße der Fall wie bei der bezahlten Karenz. Außerdem aber werden die Richter bei der Beurteilung der Gehaltshöhe auch immer die Verhältnisse des einzelnen Falles berücksichtigen können und den Umfang und die Ausdehnung eines Geschäftes und die Höhe des Gehaltes der Angestellten im allgemeinen in Erwägung ziehen können. Aber selbst wenn wirklich die Belastung der Unternehmer durch diese Regelung nicht geringer wäre als bei Einführung der bezahlten Karenz, so würde m. E. diese Regelung doch der bezahlten Karenz immer noch vorzuziehen sein. Denn je mehr Entgelt der Angestellte während seines Dienstverhältnisses bekommt, desto mehr wird er auch das Interesse seines Arbeitgebers wahren. Dazu kommt noch, daß der Angestellte durch eine gute Bezahlung an das Unternehmen gefesselt werden wird; je besser er bezahlt wird, desto weniger wird bei ihm das Verlangen vorhanden sein, eine andere Stelle zu suchen. Es liegt also in diesem Momente schon ein wirksamer Schutz des Unternehmers vor dem Verrat seiner Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Diesem Gedanken gibt auch Reif in seiner Abhandlung über die Konkurrenzklausel im Dienstvertrage Ausdruck,[1]) wo er schreibt, der wirksamste Schutz wird der sein, die Angestellten angemessen zu bezahlen und zu behandeln, so daß es ihnen leicht wird, dem Geschäfte treu zu bleiben und Versuchungen zu widerstehen.

Ein Äquivalent, das der Angestellte während seiner Dienstzeit für die Konkurrenzenthaltung nach dem Ende der Dienstzeit erhält, wird m. E. auch der ganzen Frage viel mehr ge-

[1]) Schriften der Gesellschaft für soziale Reform Heft 26 S. 160.

recht als die von der Regierung geplante Regelung mit der bezahlten Karenz. Man vergegenwärtige sich doch, welche Wirkung die Konkurrenzklausel auf den Angestellten ausübt! Der Zwang, den eine Konkurrenzklausel in jedem Falle mit sich bringt, wird doch von dem Angestellten während der Dienstzeit mindestens in demselben Maße empfunden wie nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Konkurrenzklausel soll verhindern, daß der Angestellte in ein Konkurrenzunternehmen eintritt. Nun liegt in der Praxis die Sache doch so, daß der Angestellte von einer offenen Stelle in einem Konkurrenzgeschäfte hört, die vielleicht mit höherem Gehalt ausgeschrieben ist, wenn er noch im Dienstverhältnisse bei seinem Arbeitgeber steht. Dann wird er eben infolge der Konkurrenzklausel die Stelle oftmals nicht annehmen können und spürt auf diese Weise den Druck der Konkurrenzklausel. In diesem Falle wird es für den Angestellten doch immerhin eine Genugtuung sein, wenn er sich sagen kann, daß er für diese Beschränkung, der er sich freiwillig unterworfen hat, auch besser bezahlt bekommt, als es ohne diese Beschränkung der Fall wäre. Betrachtet man demgegenüber die in dem Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 vorgesehene Regelung, dann wird man sofort den Nachteil, den diese Regelung mit der bezahlten Karenz hat, herausfinden. Nach dem Gesetzentwurfe kann der Prinzipal bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel verzichten mit der Wirkung, daß er dann keine Entschädigung zu zahlen braucht; ja er kann auch noch nach Ablauf der Dienstzeit auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel verzichten und braucht dann nur für die nächsten 6 Monate die Entschädigung zu zahlen. Es kann also der Angestellte während seiner ganzen Dienstzeit unter dem Drucke der Konkurrenzklausel gehalten werden, wobei er dann noch das infolge der Verpflichtung des Prinzipals zur Fortzahlung des Gehalts meistens ziemlich geringe Gehalt bezieht, und wenn das Dienstverhältnis zu Ende geht, kann der Prinzipal durch einfache Erklärung gegenüber dem Angestellten auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel verzichten und sich dadurch von der Verpflichtung zur Fortzahlung des Gehalts befreien. Der Angestellte hat dann die ganze Zeit unter dem

Drucke der Konkurrenzklausel gestanden, ohne dafür eine Gegenleistung empfunden zu haben. Daß darin eine Ungerechtigkeit liegt, ist klar; denn wenn man auch während des Dienstverhältnisses juristisch nicht von einer Leistung des Angestellten insofern sprechen kann, als er durch die Konkurrenzklausel in seiner gewerblichen Tätigkeit während dieser Zeit nicht beschränkt wird, so wird er doch durch die Konkurrenzklausel eine Einbuße seiner Bewegungsfreiheit insofern erleiden, als er ihm angebotene Stellen wegen der Konkurrenzklausel nicht annehmen kann. Es ist deshalb m. E. nur billig, wenn er für diese Beschränkung seiner Freiheit eine Vergütung während der Dienstzeit bezieht.

Diese Regelung, die dem Angestellten ein der Beschränkung der Erwerbstätigkeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses angemessenes Gehalt sichern will, gibt ihm dadurch die Möglichkeit einer möglichst dauernden Stelle. Es wird dadurch vermieden, daß die Angestellten fortwährend, eben infolge des geringen Lohnes, sich nach neuen Stellen umsehen und so immer mehr den Arbeitern näherkommen, deren möglichste Freiheit im Arbeitsverhältnisse wegen des Lohnkampfes von großem Werte ist. Der Angestellte dagegen will eine sichere dauernde Stellung haben.[1]) Dieses Bestreben der Angestellten ist nur zu verständlich; denn das Leben stellt an den Privatbeamten im großen und ganzen höhere Anforderungen als an den Arbeiter. Man denke an Vorbildung, an Kleidung, gesellschaftliches Auftreten, Kindererziehung usw. Alles dieses drängt den Angestellten dazu, sich eine dauernde Stellung zu suchen. „Die technischen Angestellten und Privatbeamten", sagte einmal der Reichtagsabgeordnete Nacken im Reichstage,[2]) „haben überhaupt ganz andere soziale Stellungen und Aufgaben als die Arbeiter, ein Dienstverhältnis nämlich, das auf dauernde Stellung angewiesen ist. Denn die Tendenz der Privatbeamten ist doch immer und mit Recht darauf gerichtet, eine Stellung zu erlangen, die der Anstellung im öffentlichen Dienste analog ist, also eine auf Lebens-

[1]) Potthoff, Einheitliches Privatbeamtenrecht, in Schriften der Gesellsch. f. soz. Reform Heft 27 S. 125.

[2]) Verhandl. d. RT. 11. LP. II. Session 1903—1906 v. 7. 3. 1906.

dauer gesicherte Stellung; das ergibt sich schon daraus, daß speziell dem Techniker, der fast immer in spezielle Aufgaben eines Geschäftes oder einer Branche sich eingearbeitet hat, es schwer fallen muß, bei einem Stellenwechsel eine ähnlich gute Stellung wie bisher zu erlangen.“ Diese Worte sollte man bei einer Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie der technischen Angestellten insofern berücksichtigen, als man alles vermeiden sollte, was dem Bestreben der Angestellten nach Erlangung einer auf Lebensdauer gesicherten Stellung hinderlich sein kann. Ein solches Hindernis wird m. E. aber eine derartige Regelung sein, wie sie jetzt für die Handlungsgehilfen geplant ist; denn die bezahlte Karenz wird sicherlich ein Herabdrücken der Gehaltshöhe der Angestellten zur Folge haben. Das gerade Gegenteil wird dagegen eine Regelung bewirken, die die Konkurrenzklausel von einer in dem Gehalt liegenden Gegenleistung abhängig macht. Durch eine solche Regelung kommt man aber auch dem Unternehmer entgegen, indem man ihm die Möglichkeit gibt, Konkurrenzklauseln abzuschließen, ohne eine Belastung des Betriebes durch Gehaltsweiterzahlung nach Austritt des Angestellten befürchten zu müssen; außerdem ist es für den Unternehmer auch ein nicht zu unterschätzender Vorteil, wenn er sich sagen kann, der Angestellte, dem er wegen der Konkurrenzklausel ein höheres Gehalt zahlt, trägt kein Verlangen nach einer anderen Stellung, so daß dadurch die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse eine große Sicherung erfahren. Andrerseits wird durch das höhere Gehalt dem Angestellten eine dauernde Stellung geboten.

Das Bestreben nach einer Erhöhung des Gehaltes der Angestellten mit einer Konkurrenzklausel wird besonders gefördert werden durch die Bestimmung einer Höchstgehaltsgrenze. Denn wenn diese Höchstgehaltsgrenze nicht zu hoch angenommen wird, wird der Unternehmer in vielen Fällen dem Angestellten ein Gehalt zahlen, das bis zu dieser Höchstgrenze steigt, um eben dann von der Konkurrenzklausel, die nicht an die verschiedenen Einschränkungen geknüpft ist, Gebrauch machen zu können.

Zu dieser Möglichkeit, dem Angestellten höheren Lohn zahlen zu können, wird der Unternehmer aber nur dann kommen

können, wenn er in die Lage versetzt wird, seinen Angestellten eine Konkurrenzklausel ohne allzu große Belastung auferlegen zu können, so daß er auf diese Weise das Unternehmen vor dem Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen schützen und es vor unlauterer Konkurrenz bewahren kann. Die Möglichkeit Konkurrenzklauseln abzuschließen ist also die Bedingung für die Zahlung eines höheren Gehaltes. Es ergibt sich eben das eine aus dem anderen.

Man kann dagegen nicht erwarten, daß ein Unternehmer, wenn er nach Ablauf des Dienstverhältnisses dem Angestellten noch weiter Gehalt zahlen muß, dem Angestellten während des Dienstverhältnisses aus dem Grunde, daß er eine Konkurrenzklausel eingegangen ist, ein größeres Gehalt zahlen wird.

Aus allen diesen Gründen geht m. E. klar hervor, daß die in diesem Kapitel vorgeschlagene Regelung gegenüber der von der Regierung geplanten bezahlten Karenz große Vorteile besitzt. Auf diese Weise könnte man auch mit wenigen gesetzlichen Bestimmungen auskommen, während die in dem Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 vorgesehene Regelung reichlich kompliziert ist.

Über andere Bestimmungen, deren Aufnahme in das Gesetz bei der Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie für die technischen Angestellten sehr zu empfehlen ist, soll im nächsten Kapitel einiges gesagt werden.

Achtes Kapitel.

Inwieweit empfehlen sich die in dem Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 geplanten übrigen neuen Bestimmungen auch für die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten.

Im folgenden sollen noch einige andere Bestimmungen des neuen Gesetzentwurfs, besonders unter dem Gesichtspunkte einer Erstreckung auf die technischen Angestellten, kurz erörtert werden. Näher auf die einzelnen Fragen einzugehen kann nicht in den Rahmen dieser Arbeit fallen.

a) Vorliegen von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.

In erster Linie muß bei einer Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie der Gewerbeordnung m. E. jede Bestimmung unterbleiben, die die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel von dem Vorhandensein von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen abhängig macht. Daß ein solcher Vorschlag, der das Vorhandensein von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen zur Grundlage einer jeden Konkurrenzklausel machen will, unannehmbar ist, ist auch in der Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75, 76 Abs. 1 v. 29. 11. 1912 ausgesprochen, in der es heißt: „Eine solche Regelung würde in die bestehenden Vorschriften nur eine neue Unsicherheit hineintragen. Legen die Gerichte den Begriff der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse weit aus, so wird sachlich an dem bestehenden Rechtszustand kaum etwas geändert werden. Geben sie aber dem Ausdruck eine weite Bedeutung, so sind die Interessen der Gewerbetreibenden nicht ausreichend gewahrt". Eine derartige Regelung hatte übrigens die Gewerbekommission des Reichstages 1907 bis 1909 geplant,[1]) welche dem § 133f folgende Fassung geben wollte: „Eine Vereinbarung zwischen dem Gewerbetreibenden und einem der in § 133a bezeichneten Angestellten, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Angestellten nur verbindlich, wenn die Vereinbarung bezweckt und geeignet ist, den Gewerbeunternehmer vor solchen Schäden zu bewahren, welche durch die Bekanntgabe von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen entstehen können".

Eine ähnliche Regelung hatte auch die Reichstagskommission für das Wettbewerbsverbot bei der Beratung über den Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 geplant, die in 1. Lesung (Frühjahr 1913) beschlossen hat, daß eine Konkurrenzklausel nur zulässig sein sollte zum Schutze eines wichtigen geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers gegen Verwertung seltener Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, und auch nur dann, sofern der Handlungsgehilfe während seiner Beschäftigung Einblick in solche hat.

[1]) vgl. Kap. 4.

Zu diesem Kommissionsbeschluß hat die Regierung Stellung genommen und die Forderung aufgestellt, daß der Beschluß dahin geändert werde, daß eine Konkurrenzklausel nur so weit zulässig sei, als sie zum Schutze eines berechtigten Interesses dient.

In 2. Lesung hat sich die Kommission mit dieser Änderung einverstanden erklärt; dafür hat dann die Kommission andere Forderungen wieder erhoben.

Nun muß man sich mal klarmachen, wie sich in der Praxis bei einer solchen Regelung, die die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel von dem Vorliegen von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen abhängig macht, die Sachlage darstellen würde. Nehmen wir an, der Angestellte gehe trotz des Konkurrenzverbotes zu einer Konkurrenzfirma und bei Klage des früheren Unternehmers auf Einhaltung der Konkurrenzklausel wendet er ein, er sähe sich nicht durch die Konkurrenzklausel gebunden, da kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis vorliege, oder da durch deren Bekanntgabe dem früheren Unternehmer kein Schaden entstehen könne. Es müßte also nun im Prozesse der Unternehmer, wenn er nicht unterliegen will, das Vorhandensein der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse beweisen, mit anderen Worten, er müßte die in Frage kommenden Verhältnisse seines Betriebs offenbaren. Dabei liegt es auf der Hand, daß der Schaden, der dem Gewerbeunternehmer durch die Erörterung innerer Betriebsverhältnisse in öffentlicher Verhandlung entsteht, für ihn bei weitem immer größer sein wird als der Schaden, den der Angestellte durch den Verrat anrichten kann; daher wird in diesem Falle der Unternehmer wohl immer auf sein gutes Recht, die Einhaltung der Konkurrenzklausel zu verlangen, verzichten. Es ist klar, daß eine solche Regelung einem völligen Verbot der Konkurrenzklausel gleichkommt. Mit Recht wird eine solche Regelung von einem großen Teil von Handelskammern und sonstigen Vertretungen von Handel und Industrie in ihrem Gutachten anläßlich der Beschlüsse der Gewerbekommission 1909 aus diesem Grunde als unannehmbar bezeichnet.[1])

Dagegen dürfte sich nichts gegen eine Bestimmung einwenden lassen, die eine Konkurrenzklausel für ungültig erklärt,

[1]) SozPrax. 19. Jahrg. Nr. 1 Sp. 9.

wenn das Gericht zu der Überzeugung kommt, daß der Unternehmer offenbar kein Interesse an der Einhaltung der Konkurrenzklausel hat. Dieses würde z. B. der Fall sein, wenn der Unternehmer seinen Geschäftsbetrieb ganz eingestellt hat. Übrigens steht die Gesetzgebung schon jetzt auf dem Standpunkt, daß eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten zu unterstellen ist im Verhältnis zum Interesse des Unternehmers, wenn im Einzelfall ein berechtigtes Interesse des Unternehmers an der Konkurrenzklausel überhaupt nicht anzuerkennen ist.[1]) Wenn man nun in einem neuen Gesetzentwurf die Bestimmung aufnehmen will, daß ein berechtigtes geschäftliches Interesse des Unternehmers die Grundbedingung für jede Konkurrenzklausel sein soll, dann darf aber eine solche Regelung nicht in der Art vorgenommen werden, daß dem Unternehmer die Beweislast für das berechtigte Interesse trifft. In dieser Hinsicht darf an der heute bestehenden Regelung nichts geändert werden. Heute trifft den Unternehmer als Kontrahenten bei der Konkurrenzklausel nicht die Beweislast dafür, daß er ein besonderes Interesse an der Aufrechterhaltung der dem Angestellten auferlegten Beschränkungen hat.[2])

Man sollte ferner bei einer Neuregelung darauf achten, durch nicht zu viele Einzelbestimmungen die Übersichtlichkeit des Gesetzes herabzumindern. Gerade die Vermeidung kasuistischer Einzelbestimmungen, auf welche der Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 zugeschnitten ist, die aber bei der Rechtsfindung im Einzelfall dem Richter unter Umständen zur Fesselung statt zur leitenden Norm werden können, erscheint ein erstrebenswertes Gesetzgebungsziel.[3]) Diese Nichtaufnahme von zu vielen Einzelbestimmungen in das Gesetz über die Frage, wann eine Konkurrenzklausel gültig sein soll, wird besonders von Düringer befürwortet,[4]) der nähere gesetzliche Bestimmungen für die Beschränkung des Konkurrenzverbotes in örtlicher, zeitlicher und gegenständlicher Hinsicht überhaupt vermieden wissen will. Bis

[1]) vgl. Staub, Komm. z. HGB. § 74 Anm. 8.
[2]) LG. Mannheim, Urteil v. 3. 10. 1905 in GewKfmG. 13. Jahrg. S. 310.
[3]) Cantor in Markenschutz u. Wettbewerb 12. Jahrg. Nr. 4 S. 169.
[4]) DJZ. 16. Jahrg. Nr. 20 Sp. 1237.

jetzt ist eine solche Bestimmung in den Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung auch nicht enthalten, es machen sich aber vielfach Stimmen laut, die die Festsetzung bestimmter Grenzen durch das Gesetz verlangen.

b) Zeitliche Geltungsdauer.

Von vielen Seiten, besonders aus Angestelltenkreisen, wird eine zeitliche Beschränkung der Konkurrenzklausel der technischen Angestellten analog den Konkurrenzklauselvorschriften des Handelsgesetzbuchs auf drei Jahre erstrebt. Im Prinzip ist diese Geltungsdauer auch schon in dem Gesetzentwurf v. 16. 12. 1906 anerkannt dadurch, daß die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel mit längerer Dauer davon abhängig gemacht ist, daß während der ganzen Dauer der Konkurrenzklausel dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird. Der Gesetzentwurf stellt sich damit auf den Standpunkt, daß die Leistung, die in der Konkurrenzenthaltung über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren besteht, so groß ist, daß ihr als Gegenleistung die volle vertragliche Leistung des Prinzipals gegenüberstehen muß. Eine Regelung, die die Festsetzung der zeitlichen Geltungsdauer in jedem Falle dem Richter überläßt, hat allerdings vieles für sich. Daß die Festsetzung einer zeitlichen Grenze durch die Gesetzgebung viele Schwierigkeiten bereitet, ist schon bei den Beratungen in der Kommission über den Entwurf des neuen Handelsgesetzbuchs anerkannt worden. Bei dieser Gelegenheit hat der Staatssekretär des Reichsjustizamtes betont,[1]) daß eine zeitliche Bestimmung völlig willkürlich und weder innerlich gerecht noch auch wirtschaftlich billig sei. Außerdem bringe eine solche Regelung die Gefahr mit sich, daß man nun allerwärts zu dieser Maximalgrenze greife, während man sonst sich vielleicht mit kürzer dauernden Beschränkungen begnügen würde. Es mag zugegeben werden, daß in vielen Fällen die Festsetzung einer zeitlichen Maximalgrenze diese Wirkung gehabt hat; anderseits ist aber nicht zu

[1]) Ber. d. 18. Kommission 1895/97, 9. LP. Anl. Bd. 7 Aktenstück 735 S. 3887.

verkennen, daß nach der heutigen Rechtsprechung nicht in jedem Falle die zulässige Höchstdauer von drei Jahren für die Handlungsgehilfen unbedingt gültig ist. Auch jetzt kann es vorkommen, daß schon eine Konkurrenzbeschränkung für den Zeitraum von weniger als drei Jahren als unbillige Erschwerung des Fortkommens angesehen werden kann, wenn die einzelnen Umstände des konkreten Falles zu diesem Schlusse führen.[1]) Was m. E. aber doch dazu führen sollte, auch für die technischen Angestellten prinzipiell die Geltungsdauer von drei Jahren als zulässige Höchstgrenze einzuführen, ist der Umstand, daß dadurch eine weitere Gleichstellung mit den Handlungsgehilfen herbeigeführt wird. Dazu kommt, daß in der Praxis Konkurrenzklauseln mit einer Geltungsdauer über drei Jahre hinaus nur äußerst selten vorkommen.[2]) Außerdem läßt auch noch eine andere Erwägung zu einer Regelung mit dieser Höchstdauer kommen. Man hat bei der Kommissionsberatung zum Entwurf eines neuen Handelsgesetzbuchs betont, daß sich eine zeitliche Beschränkung für die Industrie gar nicht empfehle, da es sich hier lediglich um den Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen handle. Nun muß man sich aber klarmachen, daß diejenigen Angestellten der großen technischen Betriebe, die bei einem Übertritt zu einer Konkurrenzfirma ihr altes Unternehmen am meisten schädigen können, wie die sogen. Direktoren von Privatgesellschaften, die Direktoren der einzelnen Werke von Aktiengesellschaften und alle Prokuristen, nicht unter die Gewerbeordnung, sondern unter das Handelsgesetzbuch fallen. Wenn man also für diese Angestellten eine Regelung zum Gesetz erhoben hat, wonach eine Konkurrenzklausel höchstens nur drei Jahre Gültigkeit hat, so kann man wohl auch für diejenigen Angestellten, die nicht in diesem Umfang mit dem ganzen Betriebe vertraut sind, mit einer Konkurrenzklausel von drei Jahren auskommen.

Nun scheint es allerdings, als ob die zeitliche Geltungsdauer der Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen herabgesetzt

---

[1]) vgl. Gareis in DJZ. 15. Jahrg. S. 41.

[2]) vgl. oben Kap. 3.

werden soll. Die Reichstagskommission für das Wettbewerbsverbot hat in 1. Lesung die Geltungsdauer auf ein Jahr herabgesetzt. Die Regierung hat demgegenüber erklärt, sie müsse an einer Dauer von 2 Jahren festhalten. Wie weit die Grenze nun endgültig gezogen werden wird, bleibt abzuwarten; jedenfalls ist sehr unwahrscheinlich, daß die Regierung eine Bestimmung, die die Geltungsdauer der Konkurrenzklausel auf ein oder 2 Jahre herabsetzt, auch auf die Konkurrenzklausel der Gewerbeordnung ausdehnen wird.

Sollte man aber doch zu der Ansicht kommen, daß man der Industrie nicht die Möglichkeit, länger dauernde Konkurrenzklauseln zu vereinbaren, nehmen darf, dann sollte man wenigstens die Konkurrenzklausel mit einer Geltungsdauer über 3 Jahre hinaus nur für diejenigen Angestellten zulassen, deren Gehalt über die Maximalgrenze hinausgeht. Denn es spricht vieles dafür, daß man einem Unternehmer, der dem Angestellten ein derartig hohes Gehalt zahlt, auch die Möglichkeit gibt, seinem Angestellten auf längere Zeit hinaus den Verrat der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse unmöglich zu machen.

c) Ausdehnung der Vorschriften des § 75 HGB. auf die Gewerbeordnung.

Eine andere Bestimmung des Handelsgesetzbuchs über die Konkurrenzklausel muß m. E. unbedingt auf die Konkurrenzklauselvorschriften der Gewerbeordnung erstreckt werden; es sind die Bestimmungen des § 75 Abs. 1 HGB. Wie im Kap. 3 dieser Arbeit schon gezeigt worden ist, ist die Rechtsprechung bereits zu einer gleichen Behandlung der technischen Angestellten und der Handlungsgehilfen in dieser Hinsicht gekommen, soweit nicht in dem Konkurrenzklauselvertrage des technischen Angestellten die Anwendung der Vorschriften des § 75 Abs. 1 HGB. ausgeschlossen worden ist. Um dieser Möglichkeit, die Anwendung des § 75 Abs. 1 HGB. für die technischen Beamten auszuschließen, zu begegnen, und da ja eine gesetzliche Bestimmung einen größeren Schutz gewährt als die Praxis der Gerichte, ist die Ausdehnung der Bestimmungen des § 75 Abs. 1 auf die Gewerbeordnung unbedingt zu erstreben.

Dagegen scheint mir die Aufnahme des § 75 Abs. 2 in die Gewerbeordnung nicht angebracht. Nachdem man die Konkurrenzklauselverträge durch eine gesetzliche Regelung, die dem Angestellten ein Äquivalent für die Beschränkung seiner Gewerbefreiheit gewährt, den allgemeinen Verträgen des Bürgerlichen Gesetzbuchs bezüglich des Erfordernisses von Leistung und Gegenleistung angepaßt hat, liegt m. E. gar kein Grund vor, eine solche Sonderbestimmung, die die Gültigkeit des § 340 BGB. ausschließt, in das Gesetz aufzunehmen. Diesen Standpunkt hat auch der Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 eingenommen, der im § 75c die Vorschrift enthält, daß bei einer vereinbarten Konventionalstrafe für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Konkurrenzklausel der Prinzipal Ansprüche nur nach Maßgabe der Vorschriften des § 340 BGB. geltend machen kann. Durch eine derartige Regelung wird der Angestellte auch dagegen geschützt werden, daß der Prinzipal sich durch Vereinbarung mehr Rechte sichert, als ihm nach dem § 340 BGB. zustehen, insbesondere etwa eine Bestimmung in den Vertrag aufnimmt, wonach die Zahlung der Vertragsstrafe und die Aufgabe der dem Verbot zuwider begangenen Tätigkeit nebeneinander verlangen kann.[1]) Allerdings hat die Reichstagskommission für das Wettbewerbsverbot die Aufnahme der Bestimmungen des § 75 Abs. 2 HGB. in den neuen Gesetzesentwurf in der 2. Lesung beschlossen;[2]) wieweit die Regierung dieser Änderung zustimmen wird, bleibt abzuwarten.

d) Die bezahlte Karenz.

Zu empfehlen dürfte es sein, wenn man die Bestimmung in eine Neuregelung der Konkurrenzklausel der Gewerbeordnung aufnehmen würde, wonach eine Konkurrenzklausel, vorausgesetzt natürlich, daß der Angestellte ein über die Mindestgrenze hinausgehendes Gehalt bezieht, nicht der richterlichen Entscheidung unterworfen werden soll für den Fall, daß dem Angestellten

[1]) vgl. Begr. zu dem Entw. eines Gesetzes zur Änderung der §§ 74, 75 u. 76 Abs. 1 HGB. v. 29. 11. 1912.

[2]) SozPrax. 22. Jahrg. Nr. 39 Sp. 1096.

während der ganzen Dauer der Beschränkung das volle, zuletzt von ihm bezogene Gehalt weitergezahlt wird, und zwar ohne die Anrechnung eines anderweitig verdienten. Mit einer solchen Bestimmung wird man den an der Sicherung des Konkurrenzverbotes besonders interessierten Gewerbezweigen, wie z. B. der chemischen Industrie, einen großen Dienst erweisen. Auf diese Weise sind dann die Unternehmer von der Unsicherheit befreit, ob die vereinbarte Konkurrenzklausel auch Gültigkeit hat. Es ist auch in der Tat für den Angestellten bei einer solchen Regelung keine Benachteiligung zu erwarten; denn wenn er sein volles Gehalt ohne die Anrechnungspflicht für eine bestimmte Reihe von Jahren weiterempfängt, dann liegt für ihn die Sachlage genau so, als ob er einen Dienstvertrag für diese Zeit eingegangen ist. Wie der Staat sich bei einem für bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrage nicht um die Bedingungen des Vertrages kümmert, so liegt auch kein Grund vor, daß der Staat einen solchen Konkurrenzklauselvertrag mit Weiterzahlung des Gehalts für ungültig erklärt. Dem Angestellten würden auf diese Weise immer noch viele Möglichkeiten, anderweitig noch was zu verdienen, offenstehen. Zur Sicherheit der Angestellten könnte man für diesen Fall eine Höchstdauer von 5 Jahren vorschreiben analog den Bestimmungen des § 624 BGB., wonach ein für beide Teile unkündbarer Dienstvertrag auch nur für höchstens fünf Jahre abgeschlossen werden kann.

e) Vereinbarung von Konkurrenzklauseln mit Minderjährigen und mit Lehrlingen.

Was die Bestimmung anbetrifft, daß mit Minderjährigen jede Konkurrenzklauselvereinbarung nichtig ist, so sollte man sie in dieser Schärfe nicht in einen neuen Gesetzentwurf aufnehmen. Denn es sind Fälle denkbar, in denen die Möglichkeit, einen Vertrag mit einer Konkurrenzklausel eingehen zu können, im Interesse des Minderjährigen liegt, so z. B. wenn er eine besonders gute Stelle, eben weil er keine Konkurrenzklausel eingehen kann, aus diesem Grunde nicht erhalten kann. Es müßte auch einem Minderjährigen mit Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes möglich sein, eine Konkurrenzklausel eingehen zu können.

Die vormundschaftsgerichtliche Vertragsgenehmigung wird ausreichende Gewähr dafür bieten, daß dem Interesse des Minderjährigen nicht zuwidergehandelt ist bei Vereinbarung der Konkurrenzklausel.[1]) Wenn der Vormund mit Genehmigung des Vormundschaftgerichtes für den Minderjährigen alle anderen für dessen Existenz schwerwiegenden Verträge gemäß §§ 1821 ff. BGB. abschließen kann, warum soll er nicht auch mit der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts einen Konkurrenzklauselvertrag abschließen können?

Anstatt mit Minderjährigen jede Konkurrenzklausel zu verbieten, sollte man lieber die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel mit Lehrlingen untersagen. Wenn auch nach der jetzigen Gesetzesbestimmung wohl nur in den allerseltensten Fällen mit Lehrlingen, da sie ja meistens minderjährig sind, eine Konkurrenzklausel abgeschlossen werden kann, so wird sich doch die Aufnahme einer solchen in das Gesetz empfehlen. Denn m. E. muß man wohl sagen, wenn mit einem Lehrling eine Konkurrenzklausel geschlossen wird, wenn also der erlernte Beruf Gegenstand der Konkurrenzklausel ist, daß darin eine unbillige Erschwerung des Fortkommens liegt.

f) Konkurrenzklausel mit Volontären.

Für sehr wünschenswert halte ich es, wenn den Unternehmern die Möglichkeit gegeben wird, mit Volontären Konkurrenzklauseln abschließen zu können. Es müßte dann in das Gesetz eine Bestimmung aufgenommen werden, wonach mit Personen, die — ohne ein Entgelt zu empfangen — in einem Betriebe tätig sind, um die Einrichtungen des Betriebes kennen zu lernen, Konkurrenzklauseln so weit geschlossen werden dürfen, daß durch die Konkurrenzklausel das Fortkommen des Volontärs nicht unbillig erschwert würde. Daß es nicht unbillig ist, mit Volontären Konkurrenzklauseln abzuschließen, geht aus der Stellung, die der Volontär einnimmt, hervor. Für den Volontär kommt es nur darauf an, seine Kenntnisse zu bereichern; auf seiner Seite liegt keine nennenswerte Leistung vor, sondern er ist nur der empfangende Teil. Es ist daher nur recht und billig,

[1]) Cantor in Markenschutz u. Wettbewerb 12. Jahrg. Nr. 4 S. 171.

wenn der Unternehmer sich vor dem Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen durch eine Konkurrenzklausel schützen kann; anderseits wird es in diesem Falle auch dem Volontär möglich sein, bedeutend mehr Einblick in den ganzen Betrieb zu erhalten, wenn der Unternehmer nicht zu befürchten braucht, daß der Volontär die bei ihm erworbenen Kenntnisse zu seinem Nachteile verwertet.

g) Die sogen. „kleine" Konkurrenzklausel.

Der Gesetzentwurf v. 29. 11. 1912 enthält ferner die Bestimmung, daß die Entschädigung für die Konkurrenzbeschränkung nach Beendigung des Dienstverhältnisses nicht gezahlt zu werden braucht, wenn der Gehilfe für eine Tätigkeit außerhalb Europas angenommen worden ist, oder wenn die Konkurrenzklausel nur für die Dauer eines Jahres und den Umkreis von 2 km von dem Geschäftsraume an, in welchem er bei der Beendigung des Dienstverhältnisses tätig ist, Geltung haben soll. Die Vorschrift über den Fortfall der Entschädigung bei einer Anstellung im Ausland kommt nicht in Betracht, wenn man eine Regelung ohne die bezahlte Karenz schafft. Dagegen könnte man wohl die andere Bestimmung, nämlich die sogen. „kleine Konkurrenzklausel", in einen neuen Gesetzentwurf aufnehmen. Vielleicht in der Weise, daß man die Bestimmung trifft, daß eine Konkurrenzklausel für die Dauer eines Jahres und für den Umkreis von 2 km keine Erschwerung des Fortkommens des Angestellten bilden kann. In diesem Falle würde man es auch Unternehmern, die kein größeres Gehalt zahlen, möglich machen, mit ihren Angestellten diese Konkurrenzklausel abzuschließen, immer vorausgesetzt natürlich, daß die Angestellten mehr als 2000 Mk. Gehalt beziehen. Es läßt sich übrigens darüber streiten, ob der Umkreis von 2 km nicht reichlich eng genommen ist; so haben z. B. die Handelskammern Dresden und Elberfeld in ihren Gutachten auf den Erlaß des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe v. 16. 6. 1910 einen Umkreis von 10 km für angemessen gehalten,[1]) und Cantor schlägt sogar einen Umkreis von 30 km vor.[2])

[1]) SozPrax. 20. Jahrg. Nr. 10 Sp. 306.

[2]) Cantor S. 91.

b) Die Form der Konkurrenzklauselvereinbarung.

Einer dringenden Änderung bedarf m. E. die Konkurrenzklauselmaterie in der Frage der Form der Vereinbarung. Heute ist eine besondere Form für die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel nicht vorgeschrieben; sie kann also mündlich erfolgen. Hierin liegt insofern ein großer Übelstand, als dabei die Gefahr besteht, daß die Konkurrenzklausel so nebenbei durch bloßes Besprechen mit dem Angestellten abgeschlossen wird. Dadurch wird natürlich der Beweis, daß eine Konkurrenzklausel und besonders in welchem Umfange sie abgeschlossen ist, sehr erschwert. Auch von einer schriftlichen Vereinbarung wird in dieser Hinsicht keine Besserung zu erwarten sein, im Gegenteil, es ist zu befürchten, daß in den Formularverträgen, die von den Unternehmern vielfach mit den Angestellten abgeschlossen werden, dann auch immer eine Konkurrenzklausel mit aufgenommen wird, und der Angestellte, der einen solchen Vertrag unterzeichnet, wird sich dabei ebensowenig der Tragweite der Vereinbarung klar sein, als wenn er mündlich einen solchen Vertrag abschließt. Außerdem kann in diesem Falle der Angestellte auch immer noch mit dem Einwand kommen, er habe aus Not oder in Unkenntnis gehandelt. Es muß daher dringend befürwortet werden, daß durch das Gesetz eine gerichtliche oder notarielle Beurkundung für jede Konkurrenzklauselvereinbarung als unbedingte Formvorschrift vorgeschrieben wird. Dadurch wird in erster Linie verhindert, daß die Konkurrenzklausel aus bloßer Gewohnheit abgeschlossen wird, ohne daß für den Unternehmer ein wirkliches Bedürfnis dafür vorliegt; es wird also durch eine solche Vorschrift einer übermäßigen Ausdehnung der Konkurrenzklausel entgegengewirkt, besonders wenn man noch die Bestimmung trifft, daß der Unternehmer die Kosten einer solchen Beurkundung zu tragen hat. Daß der Unternehmer allein die Kosten tragen muß, ist meiner Ansicht nach unzweifelhaft, denn er genießt doch in erster Linie die Vorteile aus dem Konkurrenzenthaltungsvertrag; außerdem werden diese Kosten für den Prinzipal verhältnismäßig gering sein. Wer sich entschließt, seinem Angestellten wegen der Konkurrenzklausel ein

höheres Gehalt zu zahlen oder ihm sein Gehalt nach Beendigung des Dienstverhältnisses weiterzuzahlen, für den spielen die Kosten der notariellen Beurkundung auch keine Rolle.[1]) Mit einer solchen Regelung wird man auch zahlreichen Prozessen vorbeugen; denn durch die Aufstellung einer solchen Formvorschrift werden die Beteiligten veranlaßt, solche Verträge nicht ohne den Einfluß und die Mitwirkung eines Sachverständigen zu schließen, und dadurch wird eine gewisse Garantie geboten, daß die Vereinbarung den gesetzlichen Bestimmungen auch im übrigen entspricht. Die Bestimmung, daß ein Vertrag zu seiner Gültigkeit der gerichtlichen oder notariellen Beurkundung bedarf, findet sich mehrfach im Bürgerlichen Gesetzbuch. Dieselben Gründe, welche dafür sprechen, bei einer Grundstücks- oder Erbschafts- oder Vermögensübertragung die Beteiligten durch die Formvorschriften der §§ 311, 313, 2371 BGB. vor Übereilung zu schützen, sprechen auch dafür, dieses bei einem Vertragsabschluß zu tun, durch den jemand für längere Zeit auf das Recht zur unbegrenzten Tätigkeit seiner Arbeitskraft und seiner Kenntnisse verzichtet.[2])

Neuntes Kapitel.

Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes.

Will man durch eine Neuregelung der Konkurrenzklauselfrage den technischen Angestellten wirkliche Vorteile bringen und will man die Bestimmungen über die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten denen der Konkurrenzklausel der Handlungsgehilfen, soweit die verschiedenen Verhältnisse dieses eben möglich machen, ähnlich gestalten, dann muß man vor allem auch zu einer Änderung des geltenden Rechtsweges kommen. Nirgends zeigt sich wohl die ungleiche Behandlung der Handlungsgehilfen und der technischen Angestellten so kraß als in diesem Falle. Das Gewerbegerichtsgesetz v. 29. 7. 1890 hat nur für Arbeiter und für die Techniker mit einem Verdienst

[1]) Düringer in DJZ. 18. Jahrg. Nr. 2 S. 130.
[2]) Düringer in DJZ. 16. Jahrg. Nr. 20 Sp. 1239.

unter 2000 Mk. Geltung; es ist aber nicht zuständig für Streitigkeiten aus einer Konkurrenzklausel, denn diese gehören, wie schon oben erwähnt,[1]) vor die ordentlichen Gerichte. Auf Drängen der Handlungsgehilfen entstand später für diese Klassen von Angestellten ein neues Spezialgesetz, das Gesetz betr. Kaufmannsgerichte v. 6. 7. 1904, das zuständig ist für alle Klagen aus dem Dienstvertrage der Handlungsgehilfen mit einem Einkommen unter 5000 Mk., und zwar ist das Kaufmannsgericht bei diesen Angestellten auch zuständig für Klagen aus einer Konkurrenzklausel. Die Handlungsgehilfen sind also in der Lage, durch Männer ihres Vertrauens, die mit den Berufsverhältnissen bekannt sind, in Streitigkeiten über Konkurrenzklauseln an der Urteilsbildung mitzuwirken. Dieses Recht haben die technischen Angestellten nicht, obwohl man doch auf keinen Fall behaupten kann, daß das allgemeine Bildungsniveau der technischen Angestellten niedriger ist als das der Handlungsgehilfen. Es muß daher eine Ergänzung des Gewerbegerichtsgesetzes gefordert werden, dahin, daß die Anwendung des Gewerbegerichtsgesetzes auch auf solche Betriebsbeamten, Werkmeister und mit höheren technischen Dienstleistungen betraute Angestellten ausgedehnt wird, deren Jahresverdienst an Lohn oder Gehalt bis zu 5000 Mk. beträgt, und daß das Gewerbegerichtsgesetz auch zuständig wird für Streitigkeiten aus Konkurrenzklauseln. In diesem Falle wird es sich wohl auch empfehlen, besondere Technikerkammern einzurichten, in denen die Beisitzer zur Hälfte technische Angestellte sein müssen; tut man dieses nicht, dann würde die Neuerung den technischen Angestellten nicht viel nützen, da sie sonst von der großen Masse der Arbeiter, wie die Erfahrung gezeigt hat, erdrückt werden.

Wenn man die Konkurrenzklausel der technischen Angestellten auf diese Weise regeln würde mit den Hauptgesichtspunkten, daß sie auf alle gewerblichen Arbeiter erstreckt, daß ihre Gültigkeit von einem Gehalt über 2000 Mk. und von gerichtlicher oder notarieller Beurkundung abhängig gemacht wird, und daß dem Richter bei der Beurteilung der Frage, ob durch

---

[1]) vgl. Kap. 2.

eine Konkurrenzklausel eine unbillige Erschwerung des Fortkommens bewirkt wird, zur Pflicht gemacht wird, besondere Rücksicht zu nehmen auf die Höhe des Gehalts, das der Angestellte während des Dienstverhältnisses bezieht, dann wird man wohl nur noch wenig Klagen über zu drückende Konkurrenzklauseln zu hören bekommen, und die Konkurrenzklausel wird dann auch nur in den Fällen vereinbart werden, wo wirklich das Interesse eines Unternehmers es erfordert.

D. Schlußbetrachtungen.

Die heimliche Konkurrenzklausel.

Wie nun auch eine Neuregelung der Konkurrenzklauselfrage der technischen Angestellten sein mag — man kann wohl als sicher annehmen, daß sie den Angestellten im Vergleiche zu der jetzigen Regelung sehr viele Vorteile bringen wird —, immer muß man aber auch darauf achten, daß man dem Unternehmer die Möglichkeit, Konkurrenzklauseln abzuschließen, nicht derart erschwert, daß die Regelung einem gänzlichen Verbot der Konkurrenzklausel praktisch gleichkommt. Es ist sehr oft und von berufenster Seite betont worden, daß unsere Industrie heutzutage noch nicht ohne Konkurrenzklauseln auskommen kann, und daß der Industrie schwerer Schaden zugefügt werden würde, wenn es keine Möglichkeit gebe, zu verhindern, daß Angestellte mit den in einem Betriebe gesammelten Erfahrungen und den Kenntnissen sämtlicher Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sofort zu einer Konkurrenzfirma gehen. Nimmt man der Industrie die Möglichkeit, Konkurrenzklauseln abzuschließen, dann kann man sicher darauf rechnen, daß sich die Industrie auf andere Weise vor dem Verrate von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen durch Angestellte sichern wird. Das Mittel dazu sind Vereinbarungen zwischen den Unternehmungen einer Branche oder eines Ortes, die dahin gehen, daß der Übertritt eines Angestellten aus einem der Konvention angehörigen Unternehmen in ein anderes desselben Ortes oder derselben Branche nur mit Genehmigung des letzten Arbeitgebers stattfinden darf. Diese Vereinbarungen, die sogen. „heimlichen Konkurrenzklauseln", würden die unmittelbare Folge einer Gesetzgebung sein, die die Konkurrenzklausel für ungültig erklärte oder sie in einer Weise einschränkte, daß sie für die Unternehmer wertlos sei. Es ist erwiesen, daß solche Vereinbarungen schon vorgekommen sind; so hat z. B. auf

der 4. Generalversammlung der Gesellschaft für soziale Reform der Vertreter des Bundes der technisch-industriellen Beamten von einem Schreiben berichtet, das ein Mitglied des Bundes von der Firma Krupp erhalten hat, in dem steht: „Wir bedauern, Sie nicht engagieren zu können, da wir mit der Maschinenfabrik Augsburg das und das Abkommen getroffen haben".[1]) Solche heimliche Konkurrenzklauseln bilden für die Angestellten eine außerordentlich große Gefahr; denn bei Antritt der Stelle kann der Angestellte nicht wissen, daß seine Firma ein derartiges Abkommen getroffen hat. Er wird durch ein derartiges Abkommen seiner Firma mehr gefesselt als durch einen mehrjährigen Vertrag. Nun sind allerdings solche Vereinbarungen bis jetzt nur ganz vereinzelt nachgewiesen worden, aber daß sie bei einer gesetzlichen Regelung, die die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel so gut wie unmöglich macht, kommen werden, ist von Unternehmerseite schon öfters ausgesprochen worden. So sagten die Ältesten der Kaufmannschaft von Berlin vor einigen Jahren in einem Gutachten über die Konkurrenzklausel,[2]) daß nach Wegfall der Konkurrenzklausel den Gehilfen die Gefahr drohen würde, daß sich Arbeitgeberverbände bilden würden, deren Mitglieder sich verpflichten, Angestellte der anderen Mitglieder nur unter bestimmten Bedingungen oder nur nach vorheriger Verständigung zu engagieren. Von Angestelltenseite ist gegen solche Vereinbarungen von Firmen heftig protestiert worden, und der Bund der technisch-industriellen Beamten hat in zwei Eingaben an den Reichstag, v. 13. 3. 1907 und v. 2. 12. 1909, die Bestrafung derjenigen, die solche Verabredungen anregen und an solchen Abkommen teilnehmen, mit Gefängnis bis zu 2 Jahren und zugleich mit Geldstrafe bis zu 6000 Mk. angestrebt. Nun ist es aber sehr schwer, solche Abkommen festzustellen, da sie ja in den allermeisten Fällen nicht nach außen dringen; aber selbst wenn man sich zu einer strafrechtlichen Verfolgung solcher geheimen Abkommen entschließen würde, den Angestellten wäre m. E. damit noch immer nicht gedient. Denn

[1]) Schriften der Gesellsch. f. soz. Reform Heft 28 u. 29 S. 122.
[2]) Lange S. 61.

die deutsche Arbeitgeberschaft und das deutsche Unternehmertum sind durch die moderne Entwicklung zum Zusammenschluß der Unternehmungen zu größeren wirtschaftlichen Organisationen, zum Kartell, Syndikat und Trust schon derartig organisiert, daß sie selbst bei Bestehen solcher Strafvorschriften, wenn es im Interesse der Industrie liegt, auch ohne ein Abkommen getroffen zu haben, zu der Übung kommen werden, keinen Angestellten aus einem Konkurrenzgeschäfte zu engagieren. Jede Firma wird sich sagen: Wie du mir, so ich dir; ich nehme dir keinen Angestellten weg, du nimmst mir keinen weg, und diese Gewohnheit wird, dessen kann man wohl sicher sein, von den Firmen auch unbedingt eingehalten werden. Es nützt auch das strengste Verbot nichts, wenn kein Abkommen getroffen worden ist, und gegen eine Geschäftspraxis in bezug auf das Engagieren von Angestellten kann man mit keiner Gesetzesbestimmung etwas ausrichten. Selbstverständlich sind sich die Unternehmer darüber klar, daß bei einem solchen Abkommen die Angestellten in ihrer Freizügigkeit, ja sogar in ihrem Fortkommen sehr behindert werden, und aus diesem Grunde werden die Unternehmer auch nur im äußersten Notfalle zu diesem radikalen Mittel greifen. Dieser äußerste Notfall wird aber eintreten, wenn infolge der heftigen Agitation der Angestelltenverbände die Konkurrenzklausel ganz abgeschafft wird, oder wenn ihr Abschluß für die Unternehmer mit derartigen Lasten verknüpft ist, daß die Konkurrenzklausel für sie nicht mehr in Betracht kommt. Dann wird das Unternehmertum zu der heimlichen Konkurrenzklausel greifen und wird jedem Hinweise, daß es damit den Angestellten ungeheuren Schaden zufügt, damit begegnen, daß es zu diesem Schritte gezwungen worden sei durch die infolge des Kampfes der Angestellten eingetretene Unmöglichkeit, Konkurrenzklauseln abzuschließen.

Aus allen diesen Gründen geht deutlich hervor, daß es nicht im Interesse der Angestellten liegen kann, wenn die Konkurrenzklausel ganz verschwindet, oder wenn sie mit solchen Lasten verknüpft ist, daß die Unternehmer sie nicht mehr gebrauchen können. Es muß den Unternehmern die Möglichkeit bleiben, den Angestellten, wenn das Interesse des Unternehmens es er-

fordert, ein Konkurrenzverbot aufzuerlegen. Anderseits ist es aber eine auch von der Regierung anerkannte Tatsache, daß die heute geltenden Vorschriften der Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausel einer Änderung bedürfen. In dieser Frage stehen sich hier zwei Bevölkerungsklassen scharf gegenüber: Die Unternehmer fordern die Möglichkeit, Konkurrenzklauseln zu vereinbaren, die Angestellten verlangen gänzliches Verbot jeder Konkurrenzklausel oder doch weitgehende Änderungen der heutigen Bestimmungen. Von beiden Seiten werden immer neue Gründe für und gegen die Konkurrenzklausel und für und gegen geplante neue Bestimmungen geltend gemacht, und es werden unzählige Vorschläge für eine Neuregelung vorgebracht. Wie weit die Meinungen darüber auseinandergehen, zeigen die Gutachten der Handelskammern und sonstiger Vertretungen von Handel und Industrie. Jede Interessengruppe macht andere Vorschläge. Jetzt gilt es nun für die Gesetzgeber, aus der Fülle der Vorschläge und auf Grund der in der Praxis gemachten Erfahrungen die Neuregelung der Konkurrenzklauselmaterie der Gewerbeordnung vorzunehmen und die Forderungen der beiden Bevölkerungsklassen, der Arbeitgeber auf der einen Seite und der Arbeitnehmer auf der anderen Seite, miteinander in Einklang zu bringen, um keine Seite auf Kosten der anderen zu benachteiligen. Bei der Neuregelung sollten sich die maßgebenden Kreise ein Wort unseres Kaisers in das Gedächtnis zurückrufen, das er am 20. 2. 1891 gebraucht hat: „Kein Stand kann beanspruchen, auf Kosten der anderen besonders bevorzugt zu werden. Des Landesherrn Aufgabe ist es, die Interessen aller Stände gegeneinander abzuwägen und miteinander zu vermitteln, damit das allgemeine Interesse des großen Vaterlandes dabei gewahrt bleibe".

Robert Noske, Borna-Leipzig, Großbetrieb für Dissertationsdruck.